بسم الله الرحمن الرحيم

الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الحالات الخاصة

JOB SATISFACTION AS PERCEIVED BY PERSONNEL OF THE INSTITUTION CLUB OF JORDAN SPORTS FEDERATION FOR THE HANDICAPED

إعداد الطالبة

منال عاكف أبو غزالة

إشراف الأستاذ الدكتور:

هانـــي الـــربضـــي

قال تعالى:

(وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ

وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً {٧٠})

سورة الإسراء الآية (٧٠)

الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة

JOB SATISFACTION AS PERCEIVED BY PERSONNEL OF THE INSTITUTION CLUB OF JORDAN SPORTS FEDERATION FOR THE HANDICAPED

إعداد

منال عاكف حكمت أبو غزالة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الرياضية في جامعة اليرموك، اربد، الأردن

لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور هاني الربضي .... مشرفاً

أستاذ رياضة المعاقين في كلية التربية الرياضية ـ قسم علوم الرياضة ـ جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور فايز أبو عريضة........................ عضواً

أستاذ التدريب الرياضي في كلية التربية الرياضية ـ قسم علوم الرياضة ـ جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور وليد مارديني .... عضواً

أستاذ كرة السلة في كلية التربية الرياضية قسم التربية البدنية ـ جامعة اليرموك

الدكتور عمر هنداوي .... عضواً

أستاذ رياضة المعاقين المشارك ـ قسم التأهيل الرياضي ـ الجامعة الهاشمية

" الإهداء "

إلى من كافح كثيراً من أجلي ولتحقيق جزءاً من أحلامي

إلى قدوتي في الحياة رمز الأبوة والعطاء

إلى من كانت دعواته خطاً تضيء لي الدروب

إلى سندي في حياتي أبي الغالي

إلى من كنت في قلبها خفقة ...... وعلى لسانها دعاء

إلى من كنت في عينها دمعة وكانت لعيني النور ولقلبي حياة إلى حبي الكبير أمي

إلى ورود حياتي أخوتي

أخيراً إلى كل ذوي الاحتياجات الخاصة الذين كانت ثقتهم المبهرة وابتسامتهم العذبة ونظرتهم

البريئة دافعاً لمواصلة الحياة والجهد والعطاء

واقدم هذا العمل للجميع واتمنى أن ينال رضاهم

<< اهدي هذه الرسالة >>

الباحثة

// "الشكر والتقدير "

أتوجه بالشكر أولاً إلى الله عز وجل الذي يسر لي أمري لإنجاز هذه الرسالة في الدنيا ليكون لي بها خيراً في الآخرة هو الذي علمني وهداني هو نعم المولى ونعم النصير وأصلي وأسلم على رسوله محمد صلى الله عليه وسلم.

اتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور هاني فريد الربضي الذي شرفني بالإشراف على رسالتي... فمد لي يد العون فكان نعم المعين وقدم لي المساعدة بكثير من الصبر.... والخلق الرفيع بارك الله فيه زاده علماً وقدراً.

واقدم شكري وعرفاني إلى لجنة المناقشة الكريمة وأقدم شكري الجزيل والرفيع إلى الأستاذ الدكتور فايز أبو عريضة والأستاذ الدكتور وليد مارديني على ما بذلاه من جهود في توجيهي وارشادي لهم ارفع الفضل، وشكري الخاص والجزيل إلى الدكتور عمر هنداوي على ما بذله من جهود في التوجيه والإرشاد المستمر وتفضله بقبول مناقشة هذا العمل، وشكري إلى كل من تعاون معي لإتمام هذا العمل من العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الباحثة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الملخص

أبو غزالة، منال عاكف. الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأنديةالتابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، ٢٠٠٨، إشراف أ. د. هاني الربضي.

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، تكونت عينة الدراسة من (٨١) فرداً من العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن.

ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء إستبانة، حيث تكونت أداة الدراسة من قسمين: القسم الأول يتضمن معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة، والقسم الثاني يتضمن (٥٧) عبارة موزعة على (٥) مجالات، تم توزيعها على عينة الدراسة، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن العمل في هذه المؤسسات في مجال القيادة الناجحة ومجال العلاقات الإجتماعية كانت بدرجة عالية، ورضاهم في المجال الرياضي ومجال فرص النمو والتقدم في العمل كانت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq$٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الإجتماعية، ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي لديهم يعزى لمتغير الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة (١١-١٥) سنة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، العاملين لدى أندية ذوي الاحتياجات الخاصة، الاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفصل الأول

المقدمة:

كان الرضا الوظيفي وما يزال من أكثر الموضوعات التي حظيت بإهتمام الباحثين في جميع مجالات الحياة المختلفة؛ لأن الرضا عن العمل يعد من أهم العناصر التي تساعد على زيادة الإنتاج واستمرارية المؤسسة وزيادة فاعليتها وكفاءتها ويعبر عن مشاعر وأحاسيس العامل النابعة من داخله ،إلا أننا نستطيع السيطرة على هذه المشاعر والفصل بينها وبين ظروف العمل المحيط، وبالتالي فإن النمط القيادي في المؤسسة يساهم في تكوين هذه المشاعر والأحاسيس التي تشكل رضا العاملين.

لقد تعددت المصطلحات التي استعملت للتعبير عن مشاعر الفرد نحو عمله لكن جميعها تُشير إلى مشاعر الفرد العاطفية تجاه العمل من جميع جوانبه. كما يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي بحثت بكثرة في العديد من الدراسات وثبت من هذه الدراسات تأثيره على سلوكيات العاملين من أداء، التزام، دافعية للعمل أو ترك العمل وتغيب عنه. وقد يستفاد من هذه الدراسات في السيطرة على هذه السلوكيات عن طريق تحسين مستوى الرضا الوظيفي الذي ينعكس بالإيجاب على تقدم المؤسسة وارتفاع مستوى الأداء فيها وربحيتها.

في عصرنا الحالي وما يواجه من تطور تكنولوجي سريع في مجالات الحياة المختلفة ووسائلها، ارتبطت الأنشطة الرياضية بباقي جوانب الحياة الإنسانية الأخرى. أصبحت وظيفة اجتماعية تسهم في تربية الإنسان السليم وتعده ليشغل مكانته الطبيعية في الحياة وأكدت أيضاً الأنشطة الرياضية المفهوم الإنساني والصحي للرياضة والسعي لتأمين الحق المشروع لكل البشر في ممارستها، منهم أصحاب الإحتياجات الخاصة حيث أصبح بإمكانهم ممارسة أنشطتهم الرياضية الخاصة والإشتراك في منافسات وطنية إقليمية وعالمية (جعفر،1995).

من هنا لم يعد الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة عالة على المجتمع بل لهم فـاعليتهم، أهميتهم وتأثيرهم في المجتمع كما لهم كيانهم وكرامتهم الشخصية لهم حقوق وحاجات متعـددة يجب تلبيتها قدر الإمكان حيث تشير بعض الدراسات أن ذوي الإحتياجات الخاصة إذا تم تأهيلهم من شتى النواحي فإنه يستطيع أن يعطي قدر ما انفق عليه أربعون مرة (الزراع،2003).

فبرزت الحاجة إلى إنشاء هيئات متخصصة في مجال العناية برياضة ذوي الإحتياجات الخاصة في الأردن بنهاية عام 1981 (العام الدولي للمعاقين) حيث تبلورت فكرة تأسيس إتحاد أردني لهذا الغرض لتجسيد فلسفة هذا البلد ودستوره نحو البناء والتقدم انسجاماً مـع توجيهـات راعي المسيرة وتمشياً مع قول جلالته "الإنسان أغلى ما نملك" .

وكان للتطور العلمي في مجال الرعاية الصحية والإجتماعية والمهنية لذوي الإحتياجات الخاصة أثر في تطور رياضتهم فقد تم تشكيل هيئات ومنظمات وإتحادات دولية متخصصة في مجال رياضة ذوي الإحتياجات الخاصة ومنها:

- إتحاد ستوك ماندفيل الذي يعنى برياضة المعاقين حركيا IWIS.
- الاتحاد الدولي لرياضة وترويح مصابي الشلل الدماغي CP-ISRA.
- اللجنة البارالمبية الدولية IPC تعنى بالألعاب والبطولات البارالمبية باختلاف الإعاقات.
- الاتحاد الدولي لرياضة المكفوفين IBSA.
- الأولمبياد الخاص بالألعاب والبطولات الخاصة للمعوقين عقلياً .

وكان هذا الإهتمام في تلك المؤسسات والأندية برياضة المعاقين بهدف:

- تشجيع الفرد المعوق على زيادة ثقته بنفسه وبناء صورة إيجابية عنه.
- تعطي الفرد المعوق الفرصة للتركيز على قدراته المتبقية.
- مساعدة على نمو الفرد المعوق من النواحي الجسدية والنفسية والإجتماعية.

- يؤدي النجاح في الرياضة سواء على المستوى التنافسي والترويحي إلى النجاح وأداء الأنشطة البيتية والمهنية .

فقد حققت الاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة في السنوات السابقة هذا التقدم الهام في مجال تعزيز التربية الرياضية في إطار النظام الأسري والمجتمع المحلي والحياة الإجتماعية وتزايدت أعداد الذين يمارسون الأنشطة الرياضية المعدلة من المعاقين ذكوراً وإناثا، وأصبحت المشاركة في الأنشطة الرياضية المعدلة والإنتساب إلى الأندية والمراكز المهتمة في تزايد مستمر.(نويران،2002)

حيث يؤكد (ناصر، 1995) أن ذوي الإحتياجات الخاصة أعضاء من هذا المجتمع وضع لهم برامج رياضية تعليمية ومهنية تعلمية تتوافق مع جميع أنواع الإعاقات واختلافها لأن تعلمهم للمهارات والخبرات يكون ضعيفاً تبعاً لنوع الإعاقة.

نظراً لأهمية الأنشطة الرياضية المعدلة في مثل هذه المؤسسات التي ترعى ذوي الإحتياجات الخاصة فإنها قامت بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة للإشراف على هذا النشاط ووضع البرامج الرياضية الترويحية والتنافسية ومتابعة الخطط المبرمجة وتنفيذ فعاليتها حيث تعد هذه الكوادر الأساس لتنفيذ هذه البرامج بصورة فاعلة، بدونها لا يحقق أي نشاط أهدافه بصورة لائقة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة كونها تلقي الضوء على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة فهذه المهنة مهمة في المجتمع فهي تحتاج إلى عاملين أكفاء وهذا يحتاج إلى إعداد العاملين إعداداً خاصاً وتأهيلهم تأهيلاً مميزاً لأداء مهنتهم والكشف عن العوامل المسببة للرضا عن العمل لديهم ليقوموا بتأدية واجباتهم

بإخلاص ونظراً لأهمية العنصر البشري في هذه المؤسسات بوصفه المحور الأساسي للعمليات التعليمية فإن الرضا الوظيفي يولد الرغبة في العمل ويجعل العمل مثيراً للإهتمام لدى العاملين ويصبح العمل متعة شخصية بالنسبة لهم مما يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم لأن فهم مصادر الرضا مهم بحد ذاته، كما وأن له دلالات مهمة مرتبطة بالصحة النفسية للعاملين ويساعد في فهم القواعد السلوكية لديهم .

ويعتبر الرضا الوظيفي عن العمل من أهم أنواع السلوك الإنفعالي للفرد لأنه يقابل في حياته اليومية العديد من المواقف الإنفعالية السارة وغير السارة وهو الأساس لضمان النجاح في التعامل مع الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة. ومن الجدير بالذكر أن مفهوم الرضا الوظيفي كان ولا يزال مدار بحث واسع وآراء مختلفة إذ يرى سكيرميرهون (Schermerhorn, 2000) بأنه درجة الشعور الإيجابي أو السلبي لأعضاء المنظمة حيال أعمالهم ومهامهم في المنظمة، كما أنه مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر التي يشكلها الفرد حول عمله (ماهر، 2003).

ونظراً لأهمية مفهوم الرضا عن العمل وشيوعه كظاهرة تستحق الدراسة والبحث فقد حاولت نظريات مختلفة تفسير الرضا الوظيفي كل من حسب وجهة نظر معينة ومن هذه النظريات نظرية (تايلور 1924-1932) والتي ركزت على دور الحوافز المادية في تحقيق الرضا عن العمل (أحمد،1991) ونظرية ماسلو Maslow (1943) التي أكدت على دور الحاجات الإنسانية وإشباعها في تحقيق رضا العمل.ونظرية هيرزبيرج (Herzberg 1959) والتي تسمى أيضاً نظرية العاملين فهيرزبيرج يرى أن العوامل التي تؤثر في رضا العامل عن عمله وتدفعه إلى زيادة إنتاجه تتعلق بالعمل نفسه مثل: التقدير من الآخرين، والشعور بالإنجاز، والنمو المهني والمسؤولية، وقد أطلق عليها العوامل الدافعة في حين أن العوامل التي تؤدي إلى عدم رضا العامل عن عمله تتعلق كذلك ببيئة العمل نفسه وأنظمة وإجراءات المؤسسة والعلاقة

مع الرؤساء والرواتب والحالة الإجتماعية والضمانات في العمل وقد أطلق عليها هيرزبرج العوامل الصحية (آل ناجي، 1993).

مشكلة الدراسة:

لاحظت الباحثة من خلال مشاركتها وزياراتها المتكررة للعاملين في المجال الرياضي في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة، ملحق رقم (١)، واستنادا إلى الدراسات السابقة، وجد أن مظاهر الثبات والإستقرار النفسي والرضا الوظيفي لدى العديد من العاملين في هذا المجال كانت غير مرضية، مما استدعى الأمر للتوجه في هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى الوقوف على أسباب عدم الرضا وعدم الإستقرار النفسي، خصوصاً أن الدراسة ستكون على مؤسسات وأندية تهتم برياضة ذوي الإحتياجات الخاصة .فهناك الكثير من الأسباب في مثل هذه المؤسسات سواء كانت إدارية أو اجتماعيه أومهنية أواقتصادية الخ... وممكن أن تسبب القلق والتوتر والإحباط لدى العاملين وتؤثر على فاعلية الأداء في المهام الموكلة إليهم، وبالتالي يسهم في عدم الرضا والإستقرار الوظيفي لديهم.

كما أن الإهتمامات المتزايدة في الدول المتحضرة بهذه الفئة من الناس وتخصيصهم لمبالغ كبيرة من أجل توفير إمكانات وبرامج وكوادر متخصصة ومؤهلة وخطط فاعلة لترعى ذوي الإحتياجات الخاصة رياضيا وعقليا وثقافيا مقارنة بمؤسساتنا والتي تفتقر لمثل تلك المخصصات والكوادر والبرامج والإهتمامات الإنسانية. لذلك جاءت هذه الدراسة للوقوف على مسببات عزوف الكثير من العاملين مع هذه الفئة وعدم رضاهم عن عملهم في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إستقصاء درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة تبعاً لمتغيرات الدراسة، وذلك من أجل الوقوف على المسببات ووضع الحلول المناسبة لتشجيع وتفعيل دور العاملين مع هذه الفئة في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الجنس لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٣- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى المؤهل العلمي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الخبرة لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٥- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الحالة الإجتماعية لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٦- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس،المؤهل العلمي،الخبرة،الحالة الإجتماعية) لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:هو حصيلة من المشاعر الوجدانية النابعة من داخل العاملين تسهم في تحقيق الإستقرار النفسي والرضا والسعادة في العمل أو عدمه لدى الأفراد العاملين في النشاط الرياضي في أي مؤسسة أو نادي تحت مظلة الاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال تفاعلهم مع الإدارة المشرفة على هذا العمل الرياضي(تعريف إجرائي)*.

العاملون في النشاط الرياضي :هم الأفراد المؤهلون علميا وفنيا الذين يتولون مسؤولية الإدارة الرياضية والإشراف الرياضي على كافة البرامج الرياضية في هذه المؤسسات والأندية (تعريف إجرائي)*.

ذوي الاحتياجات الخاصة: هم أولئك الأفراد الذين ينحرفون عن المتوسط انحرافاً ملحوظاً من النواحي الأربع عقلية، جسمية، اجتماعية والانفعالية حسية (سمعية، بصرية) عن طرفي المنحنى إلى الدرجة التي يحتاجون فيها إلى البرامج الخاصة التربوية والفئات هي الموهبة والتفوق، الإعاقة السمعية ،عقلية ،بصرية والانفعالية(يحيى2003)

الاتحاد الاردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة: هي مجموعة من الأندية تعمل على تعزيز التربية البدنية والرياضية لدى المعاقين في إطار النظام الأسري والمجتمع المحلي والحياة الإجتماعية وتحث هذا اللجنة على ضرورة الإهتمام بالمعاقين وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في توفير الخدمات التربوية والإجتماعية لهم وإتاحة الفرص للجميع للإنتفاع من تلك الخدمات التي تساعدهم على النمو والتفاعل مع المجتمع في ضوء إمكاناتهم وطاقاتهم وقدراتهم (نويران، 2002)

ذوي الاحتياجات الخاصة: هم الاشخاص الذين لا يستطيعون بانفسهم ضمان الضروريات كليا او جزئيا لحياه اجتماعية فردية عادية نتيجة عجز ما بالولادة او غيرها جسمية او في القدرات العقلية(نويران،2002)

الفصل الثاني

الأدب النظري المتعلق بالرضا الوظيفي

كان الرضا عن العمل وما يزال من أكثر الموضوعات التي حظيت بإهتمام الباحثين في المجالات المختلفة لأنه الأساس في نجاح أي مؤسسة وزيادة فاعليتها وكفاءتها.

تعددت المصطلحات التي تعبر عن مفهوم الرضا الوظيفي أي المصطلحات التي استخدمت للتعبير عن مشاعر الفرد نحو عمله.

يعرفه **سكيرميرهورن** (Schermerhorn, 2000) بأنه: درجة الإيجابية والسلبية لشعور العاملين في المؤسسة تجاه ما يترتب عليهم من أعمال ومهام.

ويرى **بورتر** (Porter, 1982) بأن: الرضا الوظيفي ينتج عن الدرجة التي يتم بها تلبية إحتياجات العمل والإنجاز الذي يحققه العاملون.

ويعرفه **الهمشري ويونس (1994)** بأنه: عبارة عن مقدار الأمن والطمأنينة التي يشعر بها العامل أثناء العمل في مهنة ما، وما يوفره العمل فيها من إستقرار وثبات وظيفي نفسي .

أما **النمر (1990)** فيعرفه بأنه الإرتياح والقناعة أو السعادة في العمل الذي يقوم به الإنسان وما يحيط به، والعلاقات مع الزملاء، وأنظمة العمل، والراتب والمكافآت والترقيات، والعلاقة بين الرؤساء، والإشراف.

العوامل أو العناصر التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي والمرتبطة به:

يرى (**الصيرفي**، 2006) أن العناصر المكونة للرضا الوظيفي:

١- الأجر: وسيلة لإشباع الحاجات الإجتماعية الدنيا ويرمز للمكانة الإجتماعية.

٢- محتوى العمل: أن طبيعة المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على درجة الرضا.

٣- فرص الترقية: كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً كلما قل رضاه عن العمل.

٤- نمط الإشراف: إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقاته معهم على أساس الصداقة والثقة والإحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عالياً بين مرؤوسين عن ذلك المشرف الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه.

٥- جماعة العمل: كلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن عمله والعكس صحيح.

٦- ساعات العمل: يلاحظ أنه بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد حرية إستخدام وقت الراحة يزيد الرضا عن العمل وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وحرية الفرد في إستخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.

٧- ظروف العمل المادية: بصفة عامة تؤثر ظروف العمل المادية الإضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة والضوضاء والنظامية ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل وأمراض المهنة المتصلة بالعمل على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله أي على درجة رضاه عن العمل فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة والعكس.

اما (**النمر**، 1990) يرى أن هناك مجموعة من العوامل الوقائية تستخدم كمؤشر لدرجة الرضا بين عاملين:

١- **الأجـــــر:** هو الأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله من حيث مدى ملائمته لمقدار العمل المبذول وعدالته مقارنة بالأجور التي تدفعها التنظيمات المشابهة.

٢- **بيئة العمل:** وهي الظروف المادية من حيث توفير الوسائل التي تساعد على إنجاز العمل بيسر وسهولة.

٣- **الأمـــــن:** وهو سعي العامل إلى الحصول على نوع من الضمانات المستقبلية في عمله مما يدخل في نفسه الأمان في العمل ويميل كل تفكيره موجهاً نحو الأداء.

٤- **العلاقات الإجتماعية:** وهي التي تتم بين العاملين ودرجة التعاون والتفاوت السائد بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رؤسائهم.

٥- **المكانة الإجتماعية:** وهي المركز الإجتماعي والإحترام من قبل المجتمع وأن لا يكون في العمل ما يدنس كرامة وشرف العامل، ويشير كذلك النمر إلى أن تسلسل هذه العوامل كمؤشر لدرجة الرضا يختلف باختلاف نوع العمل والتنظيم والبيئة التي يعيش فيها الشخص.

أما **(عبد الخالق، 1982)** حدد مجالات الرضا الوظيفي بسياسات العمل والرضا بعلاقات العمل والرضا بطبيعة العمل ذاته:ولخص العوامل المحددة للرضا الوظيفي بـــ:

عوامل ذاتية تتعلق بخصائص الفرد وسماته مثل: العمر، الجنس، التعليم، الخبرة، والدافعية وعوامل تنظيمية خاصة بشروط العمل وأساليب تنظيمه،عوامل بيئية تحيط بالمؤسسة وتؤثر عليها.

نظريات الرضا الوظيفي:

إن إشباع الحاجات الإنسانية لدى الفرد العامل تزيد من رضاه عن عمله وترفع من روحه المعنوية وقد يؤدي ذلك إلى زيادة في الإنتاجية وتحقيق الأهداف المنظمة.

لذلك يرى الباحث أنه من الضروري التعرف إلى بعض النظريات التي تدرس الحاجات الإنسانية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

١- نظرية ماسلو في هرمية الحاجات:

Moslow's Need Hierarchy Theory (1943):

رتب ماسلو (Maslow) العالم الأمريكي الذي اقترن اسمه باسم نظريته وقام بترتيب الحاجات الإنسانية على شكل هرم يتكون من خمس مستويات وقامت على إفتراضات:

١- بما أن الإنسان في طبيعته يسعى إلى تحقق الذات فلا بد له في أن يشبع حاجاته الأساسية قبل أن يتطلع إلى إشباع الحاجات الثانوية.

٢- تختلف الحاجات الإنسانية حسب أهميتها من حاجات أولية ومن حاجات ثانوية (نمائية).

٣- أن الإنسان لديه عدة دوافع أو حاجات يمكن ترتيبها بشكل هرمي تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية الأساسية ثم الحاجة إلى الأمن ثم الحاجات الإجتماعية حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات وترتب وفقاً للتقسيم التالي:

١. **الحاجات الفسيولوجية:**

هي عبارة عن الحاجات الأساسية لها علاقة بالبقاء الإنساني أي بقاء حياة الإنسان واستمرار الحياة كالنوم والهدوء والهواء، والماء، والغذاء، والكساء، والمأوى.

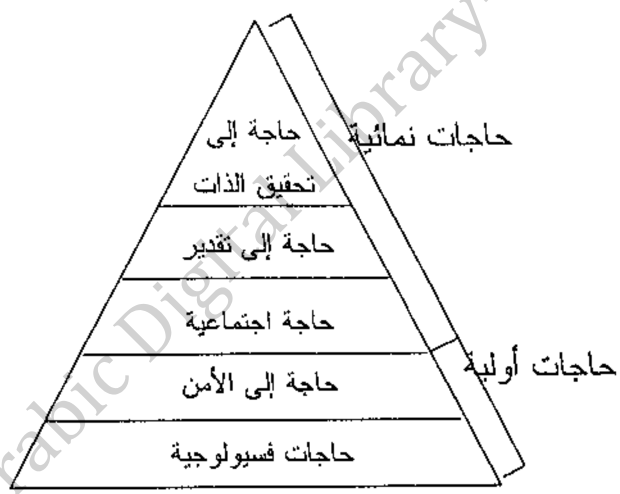
٢. **الحاجة إلى الأمن:**-

تتمثل بالحاجة إلى الشعور بالإطمئنان والأمن والإبتعاد عن المخاطر وتجنبها وكل ما يهدد سلامة الإنسان سواء كان تهديداً مادياً، ونفسياً، ومعنوياً ومنها الإستقرار الوظيفي.

٣. **الحاجات الإجتماعية:** تتمثل بالحاجة إلى الإنتماء والعضوية إلى الجماعة وأن يكون للإنسان أصدقاء يبادلهم المحبة والعطف والإهتمام أي حاجة الفرد للإنتماء والتقدير الإجتماعي وحب الآخرين لأن الإنسان بطبعه مدني.

٤. **الحاجة إلى التقدير:** تتمثل بشعور الإنسان بالثقة والجرأة وكذلك الحصول على التقدير والإحترام من الآخرين.

٥. **الحاجة إلى تحقيق الذات:** تتمثل هذه الحاجة والتي هي أعلى درجات هرم الحاجات لدى ماسلو وهي الحاجة إلى أن يحقق الإنسان ذاته وتنشأ من رغبته في الإستمرار وتنمية وتطوير نفسه من خلال أفكاره وجهوده وهي مرحلة يصل الإنسان منها إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان مستقبل عن غيره ويكون فيها ساعياً إلى تحقيق الإبتكار والإبداع إلى أقصى الحدود الممكنة. (السالم، 1997)



٢- نظرية هيرزبيرج Herzberg's:

سميت نظرية العاملين Two-Factor Theory وذلك لأنها تقوم على مجموعتين من العوامل (مصطفى، 1991) وتعد هذه النظرية مصدر من مصادر تفسير سلوك العاملين ومعرفة حاجاتهم وتصنيفها ليصار إلى إشباعها حسب الأولوية وأهميته وحسب تأثيرها على النواحي المعنوية للعاملين وإذا ما أشبعت يكون هذا الإشباع مسبباً في القناعة والرضا الوظيفي وللإرتقاء

للعمل، والذي يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاج الذي توحي إليه المؤسسة (الطويل،1986). حيث قام عالم النفس هيرزبيرج (Herzberg) بدراسة لدوافع العاملين ورضاهم وقام بمجموعة من المقابلات ركز على أهمية العمل في حياة الفرد وظروفه من خلال فئتين من العوامل:

١- العوامل الوقائية:

تسمى بالعوامل المحيطة المتعلقة بظروف العمل (القريوتي1993) تعيق الرضا الوظيفي لدى العامل تؤدي للشعور بالإستياء الشديد من العمل لاندي وترمبيل (Landy & Trumbel 1980).

هذه العوامل تسبب عدم الرضا وتقترن بعوامل ذات علاقة بالبيئة تؤدي إلى عدم الإقبال على العمل هذا يؤثر على الإنتاجية والكفاءة وبالتالي نجاح المؤسسة أشار هرزبيرج إلى أن توافر هذه العوامل في حد ذاتها لن تؤدي إلى حدوث الرضا عن العمل ولكن نقصها يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل من هذه العوامل:

سياسة إدارة المؤسسة وأنظمتها وإجراءاتها في العمل،نمط الإشراف وطرقه، الراتب الشهري وظروف العمل المادية، الظروف الفسيولوجية المحيطة بالعمل، الحالة الإجتماعية ، المركز الإجتماعي، الأمن الوظيفي، التأثيرات على الحياة الشخصية، الضمانات في العمل ، العلاقة مع وبين الزملاء والرؤساء في العمل. (العاني، 2003).

٢- العوامل الدافعة

والعوامل المحفزة تؤدي إلى الرضا الوظيفي والشعور بالرضا التام والإيجابية في العمل أي أنها تحفز وتدفع العامل لزيادة الإنتاج في تحقيق الرضا عن العمل والسعادة عند العاملين، من هذه العوامل:

١- الإعتراف والتقدير وإدراك الفرد لقيمة عمله نتيجة إتقانه عمله.

٢- الشعور بالإنجاز في العمل.

٣- المسؤولية المعطاة في العمل ومدى تحكم الفرد في وظيفته.

٤- الترقية والتطور والنمو الشخصي والتقدم في العمل.

أما الإنتقادات التي وجهت لهذه النظرية والأساليب التي استخدمها لبحوثه:

١- أنه يفصل بين العوامل الوقائية والدافعة مع أنهم متداخلين لأن العوامل الدافعة تحدث الرضا الوظيفي والوقائية تعيق الرضا الوظيفي.

٢- إغفاله لأهمية الفروق الفردية في عملية الرضا وعدم الرضا وجزءاً من أسبابهم قد يكون عائد إلى ما بين الأفراد من فروق فردية في القدرات والإمكانات.

٣- طريقة المستخدمة أو حتى العاملين المفحوصين أن يستجيبوا ويتأثرون باستجاباتهم كما أن الطريقة تأتي وفقاً لرغبات الباحثين الذين استخدموا المقابلة الشخصية.

٣- نظرية بورتر ولولر في الدوافع Porter and Lawler's Theory:

"فهي لا تختلف كثيراً عن نظرية ماسلو ،إلا في ترتيب أولويات الحاجات تم استبدال الحاجات الفسيولوجية بالحاجة إلى الأمن حيث اعتبرها حاجة أساسية ووضعها أسفل الهرم وأضاف حاجة أخرى سماها الحاجة إلى الاستقلال وضعت في مرحلة مستقلة في سلمه الذي سمي بسلم الحاجات لبورتر" (القريوتي، 1993، ص42).

كما طور بورتر ولولر (Porter & Lowler) عام 1968 نموذج فروم وضعوا حلقة بين الإنجاز والرضا تسمى العوائد.

بموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد والعلاقة بين الرضا والأداء فالذي يؤدي إلى الرضا هو الأداء والإنتاجية ووجود علاقة طردية بدلاً من أن يؤدي الرضا لزيادة الأداء

والإنتاجية Performance and Productivity تبين أن زيادة الإنتاجية في العمل هي التي تؤدي إلى الرضا لدى العامل.

يتحدد الرضا لدى الفرد في هذا النموذج بمدى تقارب العوائد العقلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة وملائمة لمدى الجهد المبذول إذا كانت تعادل أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة في الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الهدف أما إذا قلت تحدث هنا حالة عدم الرضا وتوقف الدافعية للإستمرار في الجهد أي أن القناعة والرضا يتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقده الفرد (العميان، 2002، ص294).

٤- نظرية (X) ونظرية (Y): [Theory (X) & Theory (Y)]:

صاحب هاتين النظريتين ماكروجريجر (Mcgregor)، افترض فيها افتراضين، حول الإنسان وسلوكه حيث افترض أن هناك نوعين من البشر نوع سلبي وصفه بنظرية (X)، ونوع إيجابي وصفه بنظرية (Y).

يعتمد الافتراض لنظرية (X) على الأسس التالية:

١-الإنسان يكره العمل بطبيعته ويتجنبه، لذلك لا بد من إجباره عليه.

٢-يجب استخدام أسلوب العقاب والثواب من خلال الحوافز المادية.

٣-لإنسان بطبيعته لا يحب تحمل المسؤولية فدرجة طموحه قليلة ولا يهمه إلا الأمان والطمأنينة واستقراره في عمله وعدم فصله منه لذلك يجب أن يقاد إلى تحمل المسؤولية رغماً عنه.

٤-الإدارة الضعيفة هي التي توفر الفرص لإشباع حاجات الأفراد دون ربطها بالأداء.

ويعتمد الافتراض لنظرية (Y) على الأسس التالية:

١-الإنسان بطبيعته يحب العمل كما يحب اللهو واللعب.

٢-الإنسان بطبيعته لا يتهرب من المسؤولية بل يسعى إليها ويطمح وذلك في ظل الظروف الطبيعية وتوفر الحرية والمرونة والإحترام في العمل.

٣-الترغيب والمعاملة الحسنة والرقابة الذاتية والإحساس بالمسؤولية لدى الفرد أفضل من العقاب كوسيلة ناجحة لخلق الرغبة في العمل.

٤-الموائمة بين أسلوب التحفيز المادي والمعنوي معاً.

٥-يقع اللوم على المنظمة وإدارتها عندما لا يقدم الفرد ما لديه من طاقات وإمكانات لأن استغلال الطاقات وتفجير الإمكانات من مسؤولية المنظمة ورئيسها.

٦-إن مشاركة الأفراد لرؤسائهم في إتخاذ القرارات وإعطائهم قدراً من الحرية يؤدي بالنهاية إلى شعور الفرد بالإنتماء والولاء للمنظمة. (الخطيب، 2000، ص32-33).

قياس الرضا الوظيفي:

يجب عند قياس الرضا الوظيفي بدقة إتخاذ بعض الترتيبات والإجراءات حتى تستطيع معرفة معلومات دقيقة حول شعور العاملين تجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في مؤسساتهم مع الأخذ بعين الاعتبار أن لكل طريقة من طرائق القياس هذه لها مميزات وعيوب وعلى الباحث أن يمايز ويفاضل بين هذه الطرق من حيث (بدر، **1983**):

١- نقاط القوة والضعف التي تنطوي عليها لكل طريقة.

٢- التسهيلات والإمكانات المتاحة له باستخدام كل طريقة.

٣- ملائمتها لمجتمع البحث وأفراد العينة المختارة.

٤- درجة الدقة التي يتوخاها لنتائجه وطبيعة المؤشرات التي يسعى للوصول إليها هل هي مؤشرات كمية أو نوعية من طرق قياس الرضا الوظيفي.

١-**طريقة المقابلات:** سواء كانت رسمية أو غير رسمية منظمة أو غير منظمة فهي فعالة خصوصاً إذا كان حجم المؤسسة صغير وتمكن من الحصول على معلومات إضافية ومن الإنتقادات على هذه الطريقة أنها مكلفة واحتمال تحيز المقابل.

٢-طريقة المواقف المحرجة هي طريقة Herzberg

هي عبارة عن أسئلة في مقابلات شخصية كأن يتذكروا الأوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم وتذكر أوقات عدم رضاهم ممن عملهم وتذكر الأسباب التي كانت وراء هذا الرضا أو الإستياء وانعكاس هذا الشعور على عملهم إيجاباً وسلباً وعيب هذه الطريقة هي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى قدر غير قليل من الموضوعية لإعتمادها على النظرة التقديرية.

٣-**الإعتماد على بعض البيانات الثانوية:** مثل معدلات الغياب، حجم شكاوي العاملين، عدد حوادث العمل معدل دورات العاملين مستوى إنتاجية العامل نسبة الإنتاج المعيب، كما أن هذه الطريقة أقل تكلفة وتبتعد عن التحيز ولكن يستلزم الأمر دقة تفسير هذه الظواهر والبيانات.

٤-**طريقة الاستقصاء:** استخدام الباحث بعض القوائم النموذجية المعدة لقياس الرضا الوظيفي تتضمن عوامل الرضا الوظيفي التي يراها مناسبة لطبيعة وغرض البحث مثل قائمة تكساس لقياس الرضا عن العمل أو قائمة فهرس وصف الوظيفة هذه الطريق بتقيس درجة الرضا الوظيفي عن معظم العوامل المرتبطة بالوظيفة والعوامل التنظيمية واستخدام قوائم الإستقصاء يمكن من تصنيف البيانات كمياً وتصلح للإستعمال مع أعداد كبيرة من المفردات وغير مكلفة نسبياً.

الدراسات السابقة

إن الدراسات التي تناولت مختلف جوانب الرضا الوظيفي متوفرة بأعداد كبيرة سواء في البيئة العربية أو الأجنبية ولكن الدراسات المقارنة في هذا المجال قليلة، وقد توفرت للباحثة عدد من الدراسات حول موضوع الرضا الوظيفي في الجامعات وكليات المجتمع والمدارس الثانوية وسيتم عرض الدراسات السابقة بناءً على تقسيمها لدراسات أردنية ودراسات عربية ودراسات أجنبية بناءً على تسلسلها الزمني.

الدراسات الأردنية:

أجرى **العمري** (1995) دراسة هدفت إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي في مجالاته الخمسة لدى العاملين في الجامعة الأردنية، والتعرف الى اتجاهاتهم نحو عملهم، ومدى تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس ومكان العمل) على هذه المستويات. كما هدفت إلى التعرف على المجالات الأكثر إثارة للقلق وعدم الرضا بين العاملين من أجل علاجها. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في الجامعة، ممن يحملون شهادة الدراسة الثانوية العامة كحد أدنى فما فوق، وبلغ عددهم (795) عاملاً، وقد اشتملت عينة الدراسة على العاملين كلهم، لكن لم يستجب منهم إلا (278) عاملاً وعاملة. وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي، في مجالات العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والأمان في العمل، وتوفير الظروف الملائمة للعمل، والترقية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب تعزى إلى متغير الجنس. كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مكان العمل في مجالات العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، والأمان في العمل، وتوفر الظروف الملائمة للعمل والراتب، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الترقية

وهدفت دراسة **الكردي** (1996) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، وكذلك التعرف على الفروق في درجات هذا الرضا تبعاً لمتغيرات الدراسة المرتبطة بنوع الجامعة، والعمر الزمني، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية وسنوات الخبرة والحالة الإجتماعية. تكونت عينة الدراسة من جميع مديري ورؤساء ومشرفي النشاط الرياضي في تلك الجامعات. وقد بلغ أفراد هذه العينة (53) فرداً من أصل (57) مديراً ومشرفاً عدد أفراد المجتمع الكلي، وعليه فإن هذه العينة تمثل المجتمع الكلي. وأسفرت النتائج عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي كانت متوسطة في مجالي العمل في النشاط الرياضي والعلاقات الإجتماعية، كما كانت درجة الرضا قليلة بالنسبة للمجالات الباقية باستثناء مجال الأمن الوظيفي والحوافز الذي لم يتحقق الرضا بالنسبة إليه.

دراسة **بطاينه** (1998) هدفت إلى تحديد دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، العمر، والجامعة على الرضا الوظيفي لديهم.يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وتم استثناء عمداء الكليات ورؤساء الأقسام من الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (67) فرداً من أعضاء هيئة التدريس. أما النتائج فكانت على النحو التالي: أن درجة الرضا الوظيفي للمجالات الخمسة بلغ (3,13) وهي درجة متوسطة وجيدة، كذلك بينت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (α =0,05) في درجة الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء

الهيئات التدريسية في جميع مجالات الدراسة تعزى للجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمرتبة العلمية، والعمر، واختلاف الجامعة.

وفي دراسة قامت **بها عربيات** (1999) هدفت إلى تزويد صانعي القرار بتغذية راجعة حول العاملين للتعرف على مدى رضاهم الوظيفي وتلبية حاجاتهم "مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي".وقد تكونت عينة الدراسة من (2828) موظفاً وموظفة، وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية بلغة نسبتها (6%) من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- يتوفر عند الأفراد العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية رضا عن مستوى ثقة (95%).

٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين المعينين على كادر الجامعة والمعارين لها.

هدفت دراسة **شديفات** (1999) التعرف إلى مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ومعرفة فيما إذا كان هناك أثر دال إحصائياً لمتغيرات الجنس، والكلية، وسنوات الخبرة في التعليم الجامعي، والرتبة الأكاديمية، وذلك من خلال قياس وتحليل الرضا عن العمل، وقد شمل الرضا عن العمل أربعة مجالات هي: بيئة العمل، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاقة مع زملاء العمل، والعلاقة مع الإدارة المباشرة. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وقد بلغ العدد الكلي (565) في الفصل الأول عام 1996/1995. وكانت عينة الدراسة مكونة من (137) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس

تعزى لمتغيرات الجنس والكلية بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية.

قام **الخصاونة** (2000) بدراسة هدفت إلى قياس درجة الرضا لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قصبة الكرك بالأردن.وتكونت عينة الدراسة من (459) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1761) معلم ومعلمة.وقد استخدم مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي (MSQ)، كما قامت الباحثة ببناء مقياس لأسلوب المعلم في معالجة المشكلات السلوكية للطلبة، بعد التأكد من خصائصها السيكومترية.وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسلوب تحويل الطالب لمجلس الضبط الفردي لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور غير الراضين.

وأجرى **أبو سكر** (2000) دراسة هدفت للتعرف الى مستوى رضا العاملين الإداريين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل وإجراء مقارنة بين مستوى رضا كل منهم للتوصل إلى أي من القطاعين يقدم حوافز عمل أكثر للعاملين الإداريين فيه. وقد قام بتقسيم حوافز العمل إلى حوافز مستمدة من طبيعة العمل وحوافز مستمدة من محتوى الوظيفة، وحوافز مالية، وحوافز مستمدة من العلاقات الإنسانية وحوافز مستمدة من بيئة العمل، وحوافز إيمانية. كما قام بتحديد متغيرات الدراسة، بالجنس والسن والحالة الإجتماعية وعدد الأفراد المعالين والمؤهل العلمي والمستوى الإداري وسنوات الخبرة والراتب وصنف الجامعة، والجامعة ذاتها. وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (عدد الأفراد المعالين، والمستوى الإداري، والراتب، والجامعة ذاتها) في مستوى الرضا العام عن الحوافز كذلك أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى

متغيرات (السن، وعدد الأفراد المعالين والمستوى الإداري، وصنف الجامعة، والجامعة ذاتها والحالة الإجتماعية والراتب) في مستوى الرضا عن الحوافز المستمدة من كل من طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة والحوافز المالية والحوافز المستمدة من العلاقات الإنسانية وكذلك عن الحوافز المستمدة من بيئة العمل وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري عدد المعالين والمستوى الإداري في مستوى الرضا عن الحوافز الإيمانية.

وفي دراسة قام بها **الحوامدة والكساسبة** (2000) هدفت إلى تحديد أثر الثقة التنظيمية ودرجة الملائمة بين المشاركة المدركة والمرغوبة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد تم تطوير استبيان، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة، وقد تم استعادة (140) استبيانه منها. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حول درجة الانسجام بين المشاركة المدركة والمرغوبة تعزى لمتغيرات: الجنس والرتبة الأكاديمية، والعمل الإداري. وهناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: العمر، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة داخل الجامعة، وسنوات الخدمة خارج الجامعة.

وفي دراسة السعود (2001) هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات وهي: الجنس، والحالة الإجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة، ونوع الكلية. تكون مجتمع الدراسة من جميع المتفرغين من جميع الرتب الأكاديمية، العاملين خلال العام الجامعي 2000/99 وكان عددهم (612) عضو هيئة تدريس. وكانت عينة الدراسة مكونة من (105) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية. وكانت النتائج كما يلي: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت متوسطة

في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الحوافز والترقية، والراتب. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاث مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

وأجرى البشايرة (2003) دراسة هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية، وتكونت عينة الدراسة من (314) موظفاً، منهم (226) موظفاً من جامعة آل البيت و(88) موظفاً من جامعة جرش الأهلية، وهم يمثلون نسبة (50%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداتين للدراسة: **الأولى**: إستبانه تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعتين. **والثانية**: إستبانه لقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين، وتتضمن هذه الإستبانة (60) فقرة وضعت لقياس المجالات التالية: ظروف العمل وطبيعته، والراتب والحوافز، العلاقة بين العاملين، والإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات. وقد كشفت الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية على جميع مجالات الرضا الوظيفي وبمتوسط حسابي مقداره (2.84). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي، وكانت دلالة الفروق لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي مقابل المناخ التنظيمي السلبي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مسمى الوظيفة على مقياس الرضا الوظيفي، وكانت دلالة الفروق لصالح مدير دائرة وموظف إداري مقابل رئيس القسم، وفني.

الدراسات العربية:

قام حكيم (1989) بدراسة عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية، على عينة مكونة من (378) عضو هيئة تدريس في

الجامعة، وقد استخدم الباحث إستبانة لجمع المعلومات، وتحتوي على أربعة جوانب: جانب التسهيلات بالنسبة للمنشآت والمعدات، وجانب سياسة التوظيف والترقية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والمساعدات الأخرى ومدى تطبيقها، وجانب الأمور الإدارية الأخرى وقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

١- الخدمات الوظيفية: أظهرت الدراسة أن هناك اتفاقاً بين جميع أفراد العينة بمختلف تصنيفاتها (الجنس – الجنسية – الكلية – عدد سنوات الخبرة) على عدم الرضا عن الخدمات الوظيفية التي تقدمها جامعة الملك عبد العزيز، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فيها، كالعون السكرتيري والمعيدين، وموظفي المكتبات، والإتصالات، باستثناء موظفي النظافة في الجامعة حيث كان متوسط الرضا عند هذا العنصر أعلى من غيره.

٢- سياسة التنظيم والترقية والمساعدات الأخرى: أظهرت النتائج المتعلقة بهذا الجانب أن هناك اتفاقاً حول عدم الرضا عن سياسة التوظيف والترقية والمساعدات الأخرى وبمتوسط حسابي مقداره (3) بدرجة عدم الرضا، وبالنسبة لجميع عناصر هذا المقياس كما لم تظهر فروق بين متغيرات الدراسة (الجنس – الجنسية – الكلية – سنوات الخدمة في درجة عدم الرضا عند هذا الجانب.

٣- الأمور الإدارية الأخرى: كغيرها من الجوانب السابقة، فقد اتضح من الدراسة أن هنالك عدم رضا حول هذا الجانب، ممثلاً بجميع فقراته، كما لم تظهر فروق ذات دلالة بين متغيرات الدراسة السابقة ودرجة الرضا عند أي عنصر من عناصر هذا الجانب.

وأجرى الشيدي (2000) دراسة هدف من خلالها إلى معرفة نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان، ومدى مطابقته للوضع الحالي ودراسة، ومعرفة الحوافز الأخرى التي يرغب الموظفون تحقيقها ومعرفة التقييمات المختلفة لكافة المستويات الإدارية من خلال دراسة تتضمن

الجانبين النظري والتطبيقي للحوافز.ولقد ضم مجتمع الدراسة كافة الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان وقام الباحث باختيار عينة الدراسة من الموظفين في كافة الحلقات الوظيفية التي يشتمل عليها قانون الخدمة المدنية.وقد توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١- وجود درجة رضا ملائمة مرتفعة عن قانون الخدمة المدنية بشكل عام.

٢- وجود درجة رضا ملائمة متوسطة فيها يتعلق بالفقرات الخاصة بمستوى الحوافز المادية في قانون الخدمة المدنية.

٣- وجود درجة رضا مرتفعة عن الحوافز المعنوية.

٤- وجود درجة رضا مرتفعة عن الحوافز الإيمانية.

دراسة **الشلول** (2000) هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الحكومية، الأهلية عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي الستة: الوظيفة نفسها، العلاقة مع العاملين، الراتب والحوافز المادية الأخرى، الأمن والإستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة، فرص النمو والتقدم المهني. ومعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات القيادات الإدارية عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، على مقياس الرضا الوظيفي، تعزى لاختلاف القطاع الذي تعمل فيه هذه القيادات (أهلي، حكومي). وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة (60%) من مجتمع الدراسة بلغ عددها (315) فرداً. وقد توصلت الدراسة إلى عدداً من النتائج كانت أهمها:

١-كان مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية عالياً على الأبعاد الآتية: العلاقة مع العاملين، الإدارة المباشرة (الإشراف)، الوظيفة نفسها.

٢-كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً على الأبعاد الآتية: الأمن والإستقرار الوظيفي، النمو المهني والتقدم الوظيفي، الراتب والحوافز المادية الأخرى.

٣-كان مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطاً.

٤-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الإدارية في القطاعين (حكومي، خاص) عن عامل الوظيفة نفسها تعزى لاختلاف القطاع الذي تعمل فيه القيادات الإدارية ولصالح القطاع الأهلي.

كذلك قامت **شرشير** (2000) بدراسة هدفت للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديريات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في محافظات شمال فلسطين، والتعرف على دور متغيرات العمل، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية، والدرجة الوظيفية في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة.

وقد اشتملت استبانة الدراسة على أسئلة لقياس مجالات الرضا الوظيفي وهي (مجال طبيعة العمل، مجال العلاقات مع الزملاء والعاملين، ومجال أنظمة الإتصالات ومجال طرق الإشراف، ومجال أنظمة الترقيات والحوافز ومجال أنظمة الرواتب بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية كما ذكرنا سابقاً. وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابات إلى (66,2%) وكان مجال زملاء العمل والعاملين هو المجال الوحيد الذي كانت عليه درجة الرضا كبيرة حيث كانت النسبة (76%) وكانت أدنى درجة رضا في مجالي أنظمة الترقيات والحوافز وأنظمة الرواتب حيث كانت النسبة للاستجابة على التوالي (59,2، 57%) وأظهرت النتائج أن العمر يؤثر على درجة الرضا باتجاه إيجابي حيث دلت النتائج أن العلاقة طردية بين زيادة العمر ودرجة الرضا لدى مديري ومديرات الدوائر فكان أعلى متوسط عند الفئتين (35-50) سنة وأكثر من (50) سنة. وأظهرت النتائج أن المؤهل العلمي، يؤثر على درجة الرضا باتجاه سلبي فكان أعلى متوسط للرضا عند مؤهل (ثانوية عامة أو أقل) وأدنى درجة للرضا كان عند مؤهل (البكالوريوس، والدبلوم العالي). وكذلك أظهرت

النتائج أن الخبرة الإدارية تؤثر على درجة الرضا الوظيفي باتجاه إيجابي فكان أعلى متوسط للرضا عند أصحاب الخبرة (16، 25) سنة وأدنى درجة للرضا كان عند أصحاب الخبرة أقل من (5) سنوات. أما بالنسبة لمتغير الدرجة الوظيفية فأظهرت النتائج أن أعلى متوسط للرضا كان عند (مدير عام)، وأدنى درجة للرضا كان عند فئة (C) وهم الموظفين من مستوى أقل من مدير عام.

الدراسات الأجنبية:

أما دراسة **رامسي** (Ramsey, 1981) والتي قام بإجرائها على (211) مدرساً من مدرسي كليات المجتمع في ولاية فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية حول اتجاهات وطموحات المدرسين والرضا الوظيفي لديهم عن المناهج التي يقومون بتدريسها، وقد كان من أبرز نتائج تلك الدراسة وجد درجة من عدم الرضا عن هذه المناهج، أما مستوى رضاهم عن وظائفهم فقد كان متدنياً نتيجة لقلة رواتبهم، والسلوكيات الإدارية السيئة في تلك الكليات.

وفي دراسة قام بها **أوشاجبيمي** (Oshagbemi, 1996) وقد اشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في (23) جامعة شملت مقاطعات (ولايات انجلترا، ويلز، اسكتلندا، ايرلندا). وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن عملهم وخاصة فيما يتعلق بالتدريس والبحث والعلاقة مع الزملاء، وكان رضاهم في المتوسط عن علاقتهم مع رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعن طبيعة العمل (العمل نفسه)، وبيئة العمل، وفي حين أكد أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم عن الأبعاد التالية: (الراتب، فرص الترقية، الأعمال الإدارية وروتينها).

وفي دراسة قام بها **ايفانز** (Evans, 1998) تهدف إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي كما يراه رؤساء الكليات الجامعية والرضا الوظيفي، واشتملت الدراسة على الأبعاد

التالية للمناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، التقييم والترقية، الإتصالات الداخلية، فرص التطور المهني، النظر إلى الإهتمامات الشخصية، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية للأبعاد السابقة بالرضا الوظيفي، في حين كان أقوى متغير من بين متغيرات الرضا لدى أفراد العينة هو متغير العلاقة مع المسؤولين.

وأجرى دافسون (Davisson, 1998) دراسة هدفت إلى تحديد الاختلافات بين تقييم المديرين للرضا عن العمل لدى المدرسين في المدارس الثانوية، وتعبير المدرسين عن الرضا عن العمل بشكل ذاتي ضمن العوامل الصحية والتحفيزية التي اختارها (هيرزبيرج) وكذلك دراسة العلاقات بين العوامل الصحية والتحفيزية المتعلقة بالرضا عن العمل وعلاقتها مع المتغيرات المدروسة في هذه الدراسة. وقد تم استخدام بحث منتظم تم إرساله بالبريد إلى المدراء والمدرسين في 278 مدرسة ثانوية في ولاية كاليفورنيا حيث كان عدد الإستبيانات المسترجعة 173 استبيانه، وقد اعتمد في بناء الإستبيان على نظرية (هيرزبيرج) وتضمنت الإستبيان بعض العوامل السكانية ذات العلاقة. وكان من نتائج هذه الدراسة أن نسبة الرضا الذاتي لدى المدرسين أعلى من نسبة تقييم المدراء لرضا المدرسين عن عملهم، في حين تطابقت إجابات المدرسين والمدراء حول العوامل الصحية والتحفيزية ذات العلاقة.

وفي دراسة قام بها **مونتويا** (Montoya, 1999) وقد هدفت الدراسة إلى اختبار وتحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سايمون بالنسبة لوظائفهم التخصصية، وهي: التدريس، والبحث، والخدمات. وقد اختيرت عينة عشوائية من (20) قسماً إدارياً في الجامعة.وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن وظيفتهم في مجال التدريس وإلى حد ما مجالي البحث والخدمات المقدمة لهم، كما وجدت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة بين الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس واستجاباته على مجالات (التدريس،

البحث، الخدمات)، وقد كان (مجالي التدريس والحرية الأكاديمية) أكثر المجالات رضا، في حين أن أكثر من (91%) من أعضاء هيئة التدريس عبروا عن رضاهم كأعضاء هيئة تدريس في جامعة سايمون، وهذا وقد كان مجال علاقات أعضاء هيئة التدريس بطلابهم مصدراً لرضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بمعدل (79,6 %).

في دراسة قام بها **فولكوين** (Vol Kwein, 2000) التي هدفت إلى معرفة أثر اختلاف الجامعة أو القسم الأكاديمي، واختلاف القوانين والأنظمة، في درجة الرضا الوظيفي للإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة، وقد وجدت الدراسة أن الاختلاف في درجة الرضا بين الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة عائد إلى المكافآت الخارجية، وإلى اختلاف في القوانين والتعليمات المعمول بها في كلتا الجامعتين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي للإداريين يرتبط بخصائص بيئة العمل ومستوى الأنظمة المعمول بها في الجامعة".

والدراسة التي أجرتها **روبنسون** (Robinson, 2000) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين رضا مدرسي المرحلة الابتدائية عن عملهم والإشراف الإكلينيكي المستخدم في المدارس التي يعملون بها، والعمل على زيادة الرضا لدى المدرسين من خلال زيادة تطبيق هذا الأسلوب الإشرافي. وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية للمدارس الثلاث التي تم اختيارها عشوائياً من حيث أسلوب الإشراف الإكلينيكي المستخدم وعلاقته برضا المعلمين عن مهنتهم، وزيادة تطبيق هذا الإشراف يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الابتدائية.

وفي دراسة **جيجر** (Geiger, 2002) هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باستخدام عشرة من الأبعاد التي تستند إلى نظرية هيرزبرج في الدافعية (1967)ومعرفة أثر كل من الجنس، والعمر، والفرو قات في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء

هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريدا بشكل عام يبدون الرضا عن وظائفهم، وأن أعلى درجات الرضا ظهرت على بعد العمل نفسه، في حين أن أقل درجات الرضا الوظيفي ظهرت على بُعد الراتب. وقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن أعمالهم في أبعاد (الإنجاز، العمل، العلاقات بين الزملاء)، أما عدم رضاهم فيرجع لأبعاد (النمو، السياسة، والقيادة، الإشراف، الرواتب).

تعقيب الباحثة على الدراسات السابقة:

يتضح من الاستعراض المتقدم للدراسات السابقة بأن جميعها ركزت على بيان درجة الرضا الوظيفي حيث أظهرت معظم الدراسات وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المختلفة في عدد من المجالات منها مجال العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، ومجال العمل، مثل دراسة السعود (٢٠٠١)، دراسة شرشير (٢٠٠٠)، دراسة بطاينة (١٩٩٨)، دراسة الكردي (١٩٩٦)، دراسة اوشاجيمي (Oshgbemi, 1996).

بينما كانت درجة الرضا الوظيفي متدنية في عدد من المجالات منها مجال أنظمة الحوافز والترقيات ومجال الرواتب، الأعمال الإدارية وروتينها والسلوكيات الإدارية السيئة دراسة السعود (٢٠٠١)، دراسة شرشير (٢٠٠٠)، شديفات (١٩٩٩)، دراسة اوشاجيمي (Oshgbemi, 1996)، دراسة جيجر (Geiger, 2002)، دراسة رامسي (Ramsey, 1981).

وقد أظهرت عدد من الدراسات أن مستوى رضا لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية عالياً على الأبعاد التالية: العلاقة مع العاملين، الإدارة المباشرة (الإشراف)، الوظيفة نفسها، بينما كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً على الأبعاد التالية: الأمن والإستقرار الوظيفي، النمو المهني، والتقدم الوظيفي، الرواتب، الحوافز المادية الأخرى، ووجود علاقة قوية

بين أبعاد: الهيكل التنظيمي، التقييم والترقية، الإتصالات الداخلية، فرص التطور المهني، النظر إلى الإهتمامات الشخصية بالرضا الوظيفي، وأن العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية لترك العمل تكون الأقوى للموظف الذي لا تمكنه وظيفته من الحصول على القيم المبتغاة ويكـون مزاجـه إيجابياً، بينما تضعف العلاقة عندما تمكنه الوظيفة من الحصول على القيم المبتغاة ويكون مزاجه إيجابياً، مثل دراسة الشلول (٢٠٠٠)، ودراسة جيجـر (Geiger, 2002)، ودراسـة أيفـانز (Evans, 1996).

وقد تميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات بالعينة وشمولها و فـي دراسـة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحـاد الأردنـي لرياضـة ذوي الاحتياجات الخاصة، نظراً لأن طبيعة العمل في الأنشطة الرياضية المعدلة يحقق التوافق النفسي ورضا مهني، منها علاقة الفرد مع زملائه، عمله، الإدارة والرؤساء، فيرتفع مـستوى العطـاء كلما ارتفع مستوى الرضا حيث إن هذا يجعل العمل متميزاً وناجحاً أما عدم الرضا في المهنـة يفقد الثقة بالنفس.

الفصـــل الثـــالـــث

الـطـريـقـة والإجـراءات

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات، التي استخدمت في الدراسة، كما يتضمن تعريفاً بمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة فيها، وكيفية بنائها، وإجراءات تطبيقها، والتأكد من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف الطريقة الإحصائية، التي استخدمت في تحليل البيانات، واستخلاص النتائج.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المراكز والمؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة والبالغ عددهم (١٢٠) عاملاً اعتماداً على الملفات الرسمية الموجودة لديهم.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٨١) فرداً من العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، أي بنسبة (٦٨%) من مجتمع الدراسة، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول رقم (١)

توزيع إجابات أفراد العينة تبعا لمتغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥٩	٧٢,٨
	أنثى	٢٢	٢٧,٢
	المجموع	٨١	١٠٠
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	٣٣	٤٠,٧
	دبلوم أو معهد	١٥	١٨,٥
	بكالوريوس	١٦	١٩,٨
	دراسات عليا	١٧	٢١,٠
	المجموع	٨١	١٠٠
سنوات الخبرة	١-٥ سنوات	٢٩	٣٥,٨
	٦-١٠ سنوات	١٥	١٨,٥
	١٠-١٥ سنة	٢١	٢٥,٩
	١٦ سنة فأكثر	١٦	١٩,٨
	المجموع	٨١	١٠٠
الحالة الاجتماعية	أعزب	٢٢	٢٧,٢
	متزوج	٥٩	٧٢,٨
	مطلق	-	-
	المجموع	٨١	١٠٠

يظهر من الجدول (١) توزيع إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة، بالنسبة لمتغير الجنس، بلغت نسبة الذكور (٧٢,٨%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٢٧,٢%). وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، بلغت أعلى نسبة للمؤهل العلمي ثانوية فأقل (٤٠,٧%)، وتليها النسبة المئوية (٢١,٠%) وكانت للمؤهل العلمي دراسات عليا، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (١٨,٥%) للمؤهل العلمي دبلوم أو معهد. أما متغير سنوات الخبرة، فقد بلغت أعلى نسبة (٣٥,٨%) لمتغير سنوات الخبرة (١-٥ سنوات) ، وتليها النسبة المئوية (٢٥,٩%) وكانت لمتغير سنوات الخبرة (١١-

١٥ سنة)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (١٨,٥%) وكانت لمتغير سنوات الخبرة (٦-١٠ سنوات) وبلغت أعلى نسبة لمتغير الحالة الاجتماعية (٧٢,٨) لمتغير متزوج، وأدنى نسبة مئوية (٢٧,٢) لمتغير أعزب.

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بالرجوع إلى البحوث والدراسات وعدد من الإستبانات والمراجع التي تهتم بدراسة الرضا الوظيفي، ثم قامت بتصميم إستبانة لاستخدامها لجمع المعلومات والبيانات، وقد تكونت أداة الدراسة من قسمين: الأول يتضمن معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة، والقسم الثاني يتضمن (٧٩) عبارة موزعة على (٦) مجالات هي: مجال الرضا الوظيفي ويتضمن (١٨) عبارة، ومجال المجال الرياضي ويتضمن (١٤) عبارة، ومجال القيادة الناجحة ويتضمن (١٩) عبارة، ومجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين ويتضمن (٦) عبارات، ومجال الشعور بالإستقرار الوظيفي ويتضمن (١٢) عبارة، ومجال فرص النمو والتقدم الوظيفي ويتضمن (١٠) عبارات، ملحق رقم (٢).

صدق أداة الدراسة:

بعد إعداد الإستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على عدد من المحكمين ممن لهم خبرة في هذا المجال، والذين لهم دراية كافية بموضوع الدراسة، والبالغ عددهم (٨) محكمين، ملحق رقم (٣)، بهدف تحكيم الإستبانة ومعرفة مدى صدقها من حيث:

- مدى شمولية عبارات الإستبانة ووضوحها لجميع محاوره.
- مدى انتماء العبارات الى مقياس الدوافع.
- مدى سلامة العبارات من الناحية اللغوية.

وقد تم الاخذ بملاحظاتهم وأرائهم حول الإستبانة واعتبر هذا كافيا لاغـراض صـدق الاداة، حيث تم إجراء تعديلات لعبارات الإستبانة بناءً على الملاحظات التي قدمها المحكمـين، حيث تم حذف وتعديل ودمج بعض العبارات إلى أن استقرت الإستبانة على (٥٧) عبارة موزعة على (٥) مجالات هي: مجال الرضا الوظيفي وتضمن (١٥) عبارة، ومجال المجال الرياضـي وتضمن (١٤) عبارة، ومجال القيادة الناجحة وتضمن (١٧) عبارة، ومجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين وتضمن (٦) عبارات، ومجال فرص النمو والتقدم في العمل وتضمن (٥) عبارات، حيث تم دمج العبارتين "إتاحة الوظيفة لاكتساب معارف جديدة" و"إتاحـة الوظيفـة لاكتـساب مهارات جديدة" من مجال الرضا الوظيفي لتصبح "إتاحة الوظيفة لاكتساب معـارف ومهـارات جديدة"، وحذف كل من العبارات "تميز الجو العام للمكتب بالهدوء" و"تناسب إضاءة مكان العمل مع متطلبات العمل" من مجال الرضا الوظيفي، ودمج العبارتين "تقبل الـرئيس المباشـر للنقـد البناء" و"إهتمام الرئيس المباشر بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل" من مجال القيادة الناجحـة لتصبح "تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء وإهتمامه بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل"، ودمـج العبارتين "إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين" و"الحرص على توظيف طاقات مرؤوسـيه" مـن مجال القيادة الناجحة لتصبح "إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين والحرص على توظيف طاقـات مرؤوسيه"، وتم تغيير اسم المجال من "فرص النمو والتقدم الوظيفي" ليصبح "فرص النمو والتقدم في العمل" وحذف كل من العبارات التالية من هذا المجال: "الرضا عن أسس الترقية المتبعـة"، و"توفر فرص الترقية والتقدم الوظيفي في العمل"، و"ارتباط الترقية بالكفـاءة وإتقـان العمـل"، و"تكافؤ الفرص في الترقية"، و"مدى تحديد المجتمع المحلي للعاملين في مثل هـذه المؤسـسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة المعاقين"، وحذف مجال الشعور بالإستقرار الـوظيفي (ملحق رقم ٤) يبين الإستبانة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معادلة كرونباخ الفا لمعرفة معامل ثبات الاتساق الداخلي لجميع مجالات أداة الدراسة والأداة ككل على العينة الأصلية، جدول (٢) يوضح ذلك.

جدول(٢)

قيم معادلة كرونباخ الفا لجميع مجالات أداة الدراسة والأداة ككل

المجال	قيمة كرونباخ ألفا
مجال الرضا الوظيفي	٠,٧٩
المجال الرياضي	٠,٩٢
مجال القيادة الناجحة	٠,٩٠
مجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين	٠,٧٤
مجال فرص النمو والتقدم في العمل	٠,٧٨
الأداة ككل	٠,٩٣

يظهر من الجدول (٢) أن معاملات ثبات مجالات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت بين (٠,٧٤-٠,٩٢)، وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للأداة ككل (٠,٩٣) وهو معامل ثبات عالي لأغراض تطبيق الدراسة.

تعديل المقياس :

تم اعتماد سلم ليكرت للتدرج الخماسي لمقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تم إعطاء الاجابة عالية جداً (٥ درجات)، والإجابة عالية (٤ درجات)، والإجابة متوسطة (٣ درجات)، والإجابة منخفضة (درجتان)، والإجابة منخفضة جداً (درجة واحدة).

تم اعتماد المقياس التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

- من ١,٠٠ – ٢,٣٣ : بدرجة ضعيفة.

- من ٢,٣٤-٣,٦٦ : بدرجة متوسطة.

- ٣,٦٧-٥,٠٠ : بدرجة عالية.

متغيرات الدراسة :

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

- **الجنس** وله مستويان: ذكر، أنثى.

- **المؤهل العلمـــي** وله أربع مستويات: ثانوية فما دون، دبلـــوم أو معهـــد، بكـــالوريوس، دراسات عليا.

- **سنوات الخبرة** ولها أربع مستويات: (١-٥ سنوات)، (٦-١٠ سنوات)، (١١-١٥ سنة)، (١٦ سنة فأكثر).

- **الحالة الإجتماعية** ولها ثلاث مستويات: أعزب، متزوج، مطلق.

ثانياً: المتغير التابع:

- الرضا الوظيفي.

إجراءات الدراسة:

بعد تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وإعداد اداة الدراسة والتأكد من صـــدقها وثباتهـــا، قامت الباحثة بتوزيع (٩٠) الإستبانة على عينة الدراسة واســـترجاع (٨١) اســـتبانة صـــالحة للتحليل، ثم قامت الباحثة بإدخال البيانات الى الحاسوب لتحليلها ومن ثم التوصل الـــى النتـــائج ومناقشتها وتقديم التوصيات في ضوء النتائج.

المعالجة الاحصائية:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم التربوية والإجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات، وذلك بإستخدام المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ، وتم استخدام إختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الفصـــل الــرابـــع

عــرض النتــائــج ومنــاقشتهــا

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها والتي هدفت إلى استقصاء درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغيرات الدراسة، وسيتم عرض النتائج اعتمادا على أسئلة الدراسة.

السؤال الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجالات الدراسة والأداة ككل، كما تم تطبيق اختبار **(One Sample t-test)** لأداة الدراسة ككل / درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، جداول (٣ -٩) توضح ذلك.

- مجال الرضا الوظيفي:

جدول(٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال الرضا الوظيفي والمجال ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	افتخاري بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى.	4.54	0.88	١	عالية
٢	الحرية المتوافرة إلى بهدف إنجاز عملي على أكمل وجه.	4.49	0.83	٢	عالية
٣	شعوري بالسعادة عندما أساعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.	4.43	0.80	٣	عالية
٤	الإستقلالية والرقابة الذاتية في العمل.	4.41	0.84	٤	عالية
٥	إحترام الزملاء لمكانتي في العمل.	4.40	0.87	٥	عالية
٦	راحتي في العمل مع زملائي.	4.30	0.81	٦	عالية
٧	إتاحة الوظيفة لفرص تطبيق أفكاري الخاصة بالعمل.	4.23	1.04	٧	عالية
٨	سعادة المراجعين وثناؤهم على عملي.	4.14	1.11	٨	عالية
٩	أهمية العمل الذي أقوم به.	4.08	1.24	٩	عالية
١٠	اشتياقي لعملي عندما أتغيب عنه	4.07	0.99	١٠	عالية
١١	يعزز التنوع بالعمل خبراتي الميدانية.	3.22	1.44	١١	متوسطة
١٢	تناسب مساحة المكتب مع متطلبات العمل.	3.17	1.54	١٢	متوسطة
١٣	مدى إتاحة الوظيفة لفرص المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	3.02	1.39	١٣	متوسطة
١٤	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي.	2.45	1.38	١٤	متوسطة
١٥	إتاحة الوظيفة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة.	2.30	1.44	١٥	منخفضة
	المجال ككل/ الرضا الوظيفي	3.84	0.49		عالية

يظهر من الجدول(٣) أن العبارات من (١-١٠) حصلت على متوسط حسابي عالي حيث أشارت هذه العبارات إلى افتخار الموظف بالمهنة التي يعمل بها، كما أن هذه المهنة تتيح مساحة كافية من الحرية والإستقلالية للعاملين فيها من أجل إنجاز العمل وتطبيق الأفكار الخاصة بالعمل، وبالتالي شعورهم بالسعادة.

أما العبارات من (١١-١٤) فقد حصلت على متوسط حسابي متوسط حيث أشارت هذه العبارات إلى إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وذلك

لملاءمة الوظيفة لمؤهلات وخبرات العاملين، كما أن تنوع العمل يزيد من الخبـرات الميدانيـة للعاملين. أما العبارة رقم (١٥) فقد حصلت على متوسط حسابي منخفض ونصت هذه العبـارة على "إتاحة الوظيفة لإكتساب مهارات ومعارف جديدة".

أما المتوسط الحسابي للمجال ككل /الرضا الوظيفي فقد بلغ (3.84) بانحراف معياري (0.49)، يشير ذلك إلى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية وبدرجة عالية.

ويعود السبب في ذلك إلى أن طبيعة العمل في الأنشطة الرياضية يحـتم علـى إدارات المؤسسات والأندية إعطاء الحرية للعاملين للتصرف في بعض الأمور للقيام بأعمالهم وبالتـالي تحقيق الإطمئنان والإستقرار النفسي والتكيف الإجتماعي للعاملين، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشيدي (٢٠٠٠) حيث أظهرت درجة رضا وظيفي مرتفعة لدى الأفراد عينـة الدراسة.

- المجال الرياضي:

جدول(٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المجال الرياضي والمجال ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	وضوح فلسفة ممارسة النشاط الرياضي داخل المؤسسات.	4.14	1.06	١	عالية
٢	المشاركة بالفعاليات والبطولات الرياضية التي تقام في المملكة.	3.97	1.30	٢	عالية
٣	سعي المؤسسة إلى توفير الكوادر الفنية المدربة لتلبية حاجات اللاعبين وتطوير مستواهم.	3.95	1.12	٣	عالية
٤	تقوم المؤسسة دوما لتذليل الصعوبات التي تواجه الحركة الرياضية.	3.92	1.10	٤	عالية
٥	سعي المؤسسة لإقامة فرق رياضية ممثلة للألعاب التي يستطيع أن يمارسها الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.80	1.49	٥	عالية
٦	ترصيد كل التطورات الرياضية المتعلقة بتطوير رياضات ذوي الإحتياجات الخاصة.	3.80	1.53	٥	عالية
٧	عملها على الإهتمام بالعوامل النفسية وتوفير المناخ الجيد للاعبين أثناء اللعب والتدريب.	3.79	1.36	٧	عالية
٨	عملها على توفير عوامل الأمن والسلامة للاعبين.	3.76	1.46	٨	عالية
٩	توفر المؤسسة فرص اللقاءات الخارجية كالمعسكرات والرحلات والندوات الرياضية.	3.64	1.56	٩	متوسطة
١٠	بيان الأهداف العامة والأهداف الخاصة للمؤسسة بالنسبة للعاملين.	3.40	1.42	١٠	متوسطة
١١	سعي المؤسسة لتوفير المعدات التدريبية اللازمة للاعبين.	3.17	1.53	١١	متوسطة
١٢	منح الحوافز المادية والمعنوية للمدربين من أجل رفع مستواهم التدريبي.	3.14	1.40	١٢	متوسطة
١٣	إهتمام المؤسسة باستضافة فرق عربية لتعزيز العلاقات وتوطيدها بين اللاعبين.	2.33	1.44	١٣	منخفضة
١٤	دعم المؤسسة واستقطابها لبعض اللاعبين المتميزين مهارياً.	2.19	1.51	١٤	منخفضة
	المجال ككل/ المجال الرياضي	3.50	0.99		متوسطة

يظهر من الجدول (٤) حصول العبارات من (١-٨) على متوسط حسابي عالي حيث أشارت هذه العبارات إلى سعي المؤسسة إلى توفير الكوادر الفنية المدربة لتلبية حاجات اللاعبين وتطوير مستواهم، وتوفير العوامل النفسية والمناخ الجيد وعوامل الأمن والسلامة للاعبين أثناء

اللعب والتدريب، والعمل على إقامة فرق رياضية ممثلة للألعاب التي يستطيع أن يمارسها الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة والمشاركة بالفعاليات والبطولات الرياضية التي تقام في المملكة.

أما العبارات من (٩-١٢) فقد حصلت على متوسط حسابي بدرجة متوسطة حيث أشارت هذه العبارات إلى سعي المؤسسة لتوفير المعدات التدريبية اللازمة للاعبين وإتاحة الفرصة لهم للاشتراك باللقاءات الخارجية كالمعسكرات والرحلات والندوات الرياضية، ومنح الحوافز المادية والمعنوية للمدربين من أجل رفع مستواهم التدريبي.

أما الفقرتين (١٣، ١٤) فقد حصلتا على متوسط حسابي منخفض حيث نصت العبارة (١٣) على "إهتمام المؤسسة باستضافة فرق عربية لتعزيز العلاقات وتوطيدها بين اللاعبين"، ونصت العبارة (١٤) على "دعم المؤسسة واستقطابها لبعض اللاعبين المتميزين مهارياً".

أما المتوسط الحسابي للمجال ككل /المجال الرياضي فقد بلغ (3.50) بانحراف معياري (0.99)، يشير ذلك إلى الرضا في المجال الرياضي للعاملين في المؤسسات والأندية بدرجة متوسطة.

وتجدر الإشارة إلى أن بهدف حل قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة تم العمل على دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع لتحقيق أكبر قدر من الإستقلالية وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير خدماتهم وانتفاعهم منها في ضوء قدراتهم، وتشكيل هيئات ومؤسسات وأندية متخصصة في مجال رياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك لتشجيع الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة على زيادة ثقته بنفسه والتركيز على قدراته المتبقية، وتنمية الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة نفسياً وجسمياً واجتماعياً، ولتحقيق هذه الأهداف تم إعداد الكوادر البشرية المؤهلة

للإشراف على هذه الأنشطة لرفع مستوى اللاعبين، وإتاحة الفرصة لها للمشاركة بالفعاليات والبطولات الرياضية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الكردي (١٩٩٦) حيث أشارت إلى درجة رضا وظيفي متوسطة في مجال النشاط الرياضي.

- مجال القيادة الناجحة:

جدول(٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال القيادة الناجحة والمجال ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين والحرص على توظيف طاقات مرؤوسيه.	4.28	1.32	١	عالية
٢	تقبل الأفكار الجديدة	4.17	1.09	٢	عالية
٣	تقدير وإحترام الإدارة للموظف المتميز.	4.09	1.24	٣	عالية
٤	مناقشة الرئيس للمقترحات المطروحة لحل مشكلات العمل.	4.09	1.26	٣	عالية
٥	انتقاد الرئيس المستوى المتدني في انجاز العمل.	4.07	1.36	٥	عالية
٦	إدارة الرئيس للعمل الإداري بحزم وعدل.	4.07	1.19	٥	عالية
٧	سهولة التعامل مع الرئيس.	4.06	1.51	٧	عالية
٨	توفي الكفاءة الإدارية لدى الرئيس المباشر.	4.04	1.27	٨	عالية
٩	قدرة الرئيس المباشرة على توجيه العاملين ومتابعتهم.	4.00	1.22	٩	عالية
١٠	تخصيص جو العمل أو مناخه بشكل محبب للجميع.	3.96	1.20	١٠	عالية
١١	تطبيق العدالة والمساواة بين العاملين.	3.86	1.28	١١	عالية
١٢	رغبة الرئيس في التجديد وإعطاء الفرص للمبادرة.	3.86	1.40	١١	عالية
١٣	ضرورة تأكيد انجاز الأعمال في مواعيدها.	3.18	1.58	١٣	متوسطة
١٤	قابلية التصرف في الظروف المختلفة دون استشارة أحد.	3.18	1.45	١٣	متوسطة
١٥	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء وإهتمامه بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل.	3.14	1.50	١٥	متوسطة
١٦	تخصيص وقت للحوار مع المرؤوسين.	2.85	1.50	١٦	متوسطة
١٧	تسير العمل بدون تخطيط مسبق.	2.81	1.50	١٧	متوسطة
	المجال ككل/ القيادة الناجحة	3.75	0.86		عالية

يظهر من الجدول (٥) أن العبارات من (١-١٢) حصلت على متوسط حسابي عالي حيث أشارت هذه العبارات إلى إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين والحرص على توظيف طاقاتهم، والعمل بحزم وعدل، وتقبل الأفكار الجديدة، وسهولة التعامل مع الرئيس، ورغبته في التجديد وإعطاء الفرص للمبادرة ومناقشة المقترحات المطروحة لحل مشكلات العمل، وتقديرها للموظف المتميز.

أما العبارات من (١٣-١٧) فقد حصلت على متوسط حسابي بدرجة متوسطة، وأشارت هذه العبارات إلى تقبل الرئيس للنقد البناء وإهتمامه بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل، وتخصيص وقت للحوار مع المرؤوسين، والتأكيد على انجاز الأعمال في مواعيدها.

أما المتوسط الحسابي للمجال ككل /القيادة الناجحة فقد بلغ (3.75) بانحراف معياري (0.86)، يشير ذلك إلى الرضا في مجال القيادة الناجحة للعاملين في المؤسسات والأندية وبدرجة عالية.

ويعود السبب في ذلك إلى تميز قيادة المؤسسات والأندية بتقبل الأفكار الجديدة ورغبتها في التجديد وإعطاء الفرص للمبادرة وإهتمامها بمصالح الموظفين وتوظيف طاقاتهم، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الشلول (٢٠٠٠) حيث أشارت إلى درجة رضا عالية في المجال الرياضي.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من بشايرة (٢٠٠١) ودراسة أوشاجيمي (Oshagbemi, 1996) حيث أشارت إلى درجة رضا وظيفي متوسطة في مجال الإدارة المباشرة.

- مجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين:

جدول(٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين والمجال ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	توفر الإحترام والتقدير في إنجاز العمل.	4.41	0.78	١	عالية
٢	إتاحة الوظيفة فرص إقامة صداقات بين العاملين.	4.29	0.85	٢	عالية
٣	الاندماج في العمل بين الزملاء دون تعقيدات.	4.22	0.92	٣	عالية
٤	إقبال المديرين والإداريين على محاولة إقامة علاقات قوية مع ذوي الاحتياجات الخاصة.	4.17	1.00	٤	عالية
٥	التعاون بين العاملين في إنجاز العمل.	4.06	0.89	٥	عالية
٦	تعاون العاملين فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية.	2.29	1.07	٦	منخفضة
	المجال ككل/ العلاقات الإجتماعية بين العاملين	3.91	0.56		عالية

يظهر من الجدول (٦) أن العبارات من (١-٥) حصلت على متوسط حسابي عالي حيث أشارت إلى التعاون بين العاملين في إنجاز العمل وإقامة صداقات بينهم، وإقبال المديرين والإداريين على محاولة إقامة علاقات قوية مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

أما العبارة رقم (٦) فقد حصلت على متوسط حسابي منخفض ونصت على "تعاون العاملين فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية".

أما المتوسط الحسابي للمجال ككل / العلاقات الإجتماعية بين العاملين فقد بلغ (3.91) بانحراف معياري (0.56)، يشير ذلك إلى الرضا في العلاقات الإجتماعية بين العاملين في المؤسسات والأندية وبدرجة عالية.

ويعود السبب في ذلك إلى تركيز المؤسسات والأندية على الجانب الإجتماعي لما له من أهمية في تطبيق النشاطات الرياضية التي تسعى هذه المؤسسات لتحقيقها وذلك ليتم دمج الأفراد

ذوي الاحتياجات الخاصة مع المجتمع المحلي وتفاعلهم مع أفراده ليصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشلول (٢٠٠٠) ودراسة شرشير (٢٠٠٠) ودراسة أوشاجيمي (Oshagbemi, 1996) حيث أشارت هذه الدراسات إلى درجة رضا وظيفي عالية في مجال العلاقة مع العاملين، أما دراسة كل من الكردي (١٩٩٦)، ودراسة السعود (٢٠٠١)، ودراسة البشايرة (٢٠٠١) فقد أشارت إلى درجة رضا وظيفي متوسطة في مجال العلاقات الإجتماعية بين العاملين.

- مجال فرص النمو والتقدم في العمل:

جدول(٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال فرص النمو والتقدم في العمل والمجال ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالإحتياجات الخاصة.	3.45	1.43	١	متوسطة
٢	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية.	3.20	1.26	٢	متوسطة
٣	مدى تقدير المجتمع المحلي للدور الذي تقوم به المؤسسات والأندية الرياضية للمعاقين.	2.78	1.23	٣	متوسطة
٤	الفرص المتاحة للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة.	2.41	1.36	٤	متوسطة
٥	فرص العضوية في الجان والمجالس العليا محلية ودولية.	2.19	1.34	٥	منخفضة
	المجال ككل/ فرص النمو والتقدم في العمل	2.81	0.39		متوسطة

يظهر من الجدول (٧) أن العبارات من (١-٤) حصلت على متوسط حسابي بدرجة متوسطة حيث أشارت إلى مدى تقدير المجتمع المحلي للدور الذي تقوم به المؤسسات والأندية

الرياضية للمعاقين، وإتاحة الفرصة للمشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالإحتياجات الخاصة، واكتساب خبرة متخصصة، والحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية.

أما العبارة رقم (٥) فقد حصلت على متوسط حسابي منخفض حيث نصت هذه العبارة على "فرص العضوية في الجان والمجالس العليا محلية ودولية".

أما المتوسط الحسابي للمجال ككل / فرص النمو والتقدم في العمل فقد بلغ (2.81) بانحراف معياري (0.39)، يشير ذلك إلى الرضا في فرص النمو والتقدم في العمل للعاملين في المؤسسات والأندية وبدرجة متوسطة.

ويعود السبب في ذلك إلى أن توفير فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بالإحتياجات الخاصة، والحصول على حوافز معنوية ومادية يتيح الفرصة أمام العاملين لاكسابهم الخبرة والمهارة في تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وبالتالي تحقيق أهداف الأنشطة الرياضية المعمول بها في هذه المؤسسات والأندية، وتحقيق الإستقرار والرضا الوظيفي للعاملين.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من البشايرة (٢٠٠١) ودراسة الشلول (٢٠٠٠) حيث أشارت إلى وجود درجة متوسطة في درجة الرضا الوظيفي على مجال النمو المهني والترقيات، بينما أظهرت دراسة أوشاجيمي (Oshagemi, 1996) ودراسة السعود، (٢٠٠١)، ودراسة شرشير (٢٠٠٠)، ودراسة فولكوين (٢٠٠٠)، ودراسة الكردي (١٩٩٦)، ودراسة شديفات (١٩٩٩) إلى عدم رضا أفراد عينة الدراسة عن الرواتب وفرص الترقية والحوافز المقدمة لهم من المؤسسات العاملين فيها.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
الرضا الوظيفي	3.84	0.49	الثانية
المجال الرياضي	3.50	0.99	الرابعة
القيادة الناجحة	3.75	0.86	الثالثة
العلاقات الإجتماعية بين العاملين	3.91	0.56	الأولى
فرص النمو والتقدم في العمل	2.81	0.39	الخامسة
الأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.64	0.59	

يظهر من الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الدراسة، حيث ظهر أن العلاقات الإجتماعية بين العاملين قد احتلت المرتبة الأولى من بين المجالات بمتوسط حسابي (3.91)، بينما احتل مجال الرضا الوظيفي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٤)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال القيادة الناجحة بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، أما المجال الرياضي فجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٥٠)، بينما احتل مجال فرص النمو والتقدم في العمل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.81)، أما المتوسط الحسابي للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني فقد بلغ (3.64) وبانحراف معياري (0.59)، يشير ذلك إلى درجة متوسطة من الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل من دراسة الشلول (٢٠٠٠)، ودراسة شرشير (٢٠٠٠)، ودراسة بطاينة (١٩٩٨) ودراسة أوشاجيمي (Oshagbemi, 1996) حيث أشارت إلى وجود درجة رضا وظيفي متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة.

وللكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، تم تطبيق اختبار (One Sample t-test) للأداة ككل، جدول(٩) يوضح ذلك.

جدول(٩)

نتائج تطبيق اختبار (One Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.	٤,٤١	٠,٧٢	١٧,٥٩	٠,٠٠

يظهر من الجدول (٩) نتائج تطبيق اختبار (One Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني، حيث بلغت قيمة t (١٧,٥٩) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) ، يشير ذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

من خلال النتيجة السابقة يمكن القول بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة قد فرضت نفسها على المجتمعات، وبالتالي اصبح من الواجب على هذه المجتمعات أن تركز إهتمامها على هذه القضايا ومحاولة إيجاد حلول لها، وذلك من خلال تنظيم مؤسسات وهيئات ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من منطلق أن الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ليسوا عالة على المجتمع بل لهم فاعليتهم وأثرهم وأهميتهم في المجتمع، لذلك عملت هذه المؤسسات والهيئات على وضع برامج رياضية تعليمية ومهنية وترويحية وتنافسية تتوافق مع جميع أنواع الإعاقات، وهذا يتطلب تأهيل وإعداد الكوادر البشرية للإشراف على هذه البرامج، ومتابعة الخطط المبرمجة وتنفيذها حيث تعد هذه الكوادر الأساس لتنفيذ هذه البرامج بصورة فاعلة وبدونها لا يحقق أي نشاط أهدافه بصورة فاعلة.

كما عملت هذه المؤسسات والهيئات على تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي عن العمل وذلك من خلال التعرف على اتجاهات العاملين لديها نحو عملهم ومدى رضاهم عن مرؤوسيهم ورواتبهم، والحوافز الوظيفية المقدمة لهم ورضاهم عن مكانتهم داخل المؤسسات التي يعملون فيها.

وركزت هذه المؤسسات على المجال الإجتماعي لما له من أهمية في تحقيق أهداف الأنشطة التي وضعتها هذه المؤسسات من خلال إتاحة الفرصة لإقامة علاقات بين العاملين وتعاونهم في إنجاز العمل وحل مشكلاتهم الشخصية وإقامة علاقات ودية قوية مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وبالتالي تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني، فإذا ارتفع مستوى الرضا الوظيفي كان العمل متميز وناجح وأما عدم الرضا الوظيفي فإنه يفقد الثقة بالنفس.

وقد أشارت عدد من الدراسات إلى أن وجود مستوى متدني من الرضا الوظيفي نتيجة لقلة رواتبهم، وتدني مستوى الخدمات الوظيفية وسياسة التنظيم والترقية والمساعدات الأخرى

والسلوكيات الإدارية السيئة في تلك المؤسسات التي يعملون فيها، واتباع أسلوب جيد مع العاملين يزيد من الرضا الوظيفي لديهم، كما أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية لترك العمل تكون الأقوى للموظف الذي تمكنه وظيفته من الحصول على القيم المبتغاة ويكون مزاجه إيجابياً، والعكس صحيح حيث أن العلاقة تضعف عندما تمكنه الوظيفة من الحصول على القيم المبتغاة ويكون مزاجه إيجابياً، مثل دراسة حكيم (١٩٨٩)، ودراسة روبنسون (Robinson, 2000)، ودراسة جونس وجورج (Jones and George, 1996)، ودراسة رامسي (Ramsey, 1981).

السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الجنس لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على السؤال الثاني وللكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة يعزى إلى متغير الجنس، تم تطبيق اختبار **(Independent Sample t-test)** للأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس، جدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول(١٠)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية للاتحاد الأردني البارالمبية الأردنية لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الجنس.

المجال	الجنس n=81	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.	ذكر=٥٩	٣,٦٣	٠,٦٤	٠,٣٢	٠,٧٤
	أنثى=٢٢	٣,٦٧	٠,٤٦		

يظهر من الجدول (١٠) نتائج تطبيق اختبار (Independent Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة t (٠,٣٢) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) ، يشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة بين الذكور والإناث، وبالتالي يمكن القول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الجنس لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويعود السبب في ذلك إلى أن العمل في هذه المؤسسات والأندية يحقق الرضا الوظيفي للعاملين بغض النظر عن جنسهم.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بطاينة (١٩٩٨)، ودراسة شديفات (١٩٩٩)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريبية تعزى لمتغير الجنس.

أما دراسة كل من العمري (١٩٩٥) ودراسة السعود (٢٠٠١) فقد أشارت إلى وجود فروق في مجال الرواتب تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

السؤال الثالث:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى المؤهل العلمي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير المؤهل العلمي، كما تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للأداة ككل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، جداول(١١-١٢) توضح ذلك.

جدول(١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد n=81	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثانوية فأقل	n=33	٣,٤٧	٠,٦٧
دبلوم أو معهد	n=15	٣,٦٣	٠,٤٨
بكالوريوس	n=16	٣,٩٥	٠,٣٢
دراسات عليا	n=17	٣,٦٨	٠,٦٥
الأداة ككل	n=81	3.64	0.59

يظهر من الجدول (١١) عدم وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة حسب المؤهلات العلمية للعاملين، وللكشف عن وجود الفروق تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للأداة ككل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، جدول(١٢) يوضح ذلك.

جدول(١٢)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للأداة ككل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمةF	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	2.56	3	0.85	2.51	0.06
الخطأ	26.10	77	0.33		
المجموع	1104.32	81			
المجموع المصحح	28.66	80			

يظهر من الجدول (١٢) نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للأداة ككل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة F (2.51) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عن مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)، يشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى المؤهل العلمي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وبالتالي يمكن القول: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى المؤهل العلمي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقد أشارت دراسة شرشير (٢٠٠٠) إلى تأثير متغير المؤهل العلمي على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل سلبي.

السؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الخبرة لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على السؤال الرابع تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير سنوات الخبرة، كما تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (**One Way ANOVA**) للأداة ككل تبعا لمتغير سنوات الخبرة، جداول(١٣-١٤-١٥) توضح ذلك.

جدول(١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد n=81	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-٥ سنوات	n=29	3.38	0.74
٦-١٠ سنوات	n=15	3.63	0.42
١٠-١٥ سنة	n=21	3.86	0.44
١٦ سنة فأكثر	n=16	3.83	0.44
الأداة ككل	n=81	3.64	0.59

يظهر من الجدول (١٣) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات

الخاصة حسب سنوات الخبرة للعاملين، وللكشف عن تلك الفروق تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (**One Way ANOVA**) للأداة ككل تبعا لمتغير سنوات الخبرة، جدول(١٤) يوضح ذلك.

جدول(١٤)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للأداة ككل تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمةF	الدلالة الإحصائية
سنوات الخبرة	3.509	3	1.17	3.58	0.01
الخطأ	25.15	77	0.32		
المجموع	1104.32	81			
المجموع المصحح	28.66	80			

يظهر من الجدول (١٤) نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (**One Way ANOVA**) للأداة ككل تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة F (3.58) وهي قيمة دالة إحصائيا عن مستوى الدلالة (α ≤ ٠,٠٥)، يشير ذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الخبرة لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وبالتالي يمكن القول بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الخبرة لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وللكشف عن مصدر الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه **(Post Hoc Scheffe)** للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة، جدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول(١٥)

نتائج تطبيق اختبار شيفيه (Post Hoc Scheffe) للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة.

(I)سنوات الخبرة	(J)سنوات الخبرة	الفرق بين المتوسطات الحسابية	الدلالة الإحصائية
(١-٥) سنوات	(٦-١٠) سنوات	-0.25	0.58
	(١١-١٥) سنة	-0.47(*)	0.04
	16سنة فأكثر	-0.44	0.11
(٦-١٠) سنوات	(١-٥) سنوات	0.25	0.58
	(١١-١٥) سنة	-0.22	0.71
	16سنة فأكثر	-0.19	0.83
(١١-١٥) سنة	(١-٥) سنوات	0.47(*)	0.04
	(٦-١٠) سنوات	0.22	0.71
	16سنة فأكثر	0.03	0.99
16سنة فأكثر	(١-٥) سنوات	0.44	0.11
	(٦-١٠) سنوات	0.19	0.83
	(١١-١٥) سنة	-0.03	0.99

*** الفروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠٥.**

يظهر من الجدول (١٥) نتائج تطبيق اختبار شيفيه **(Post Hoc Scheffe)** للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة، حيث تبين وجود فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة (١-٥) سنوات (٣,٣٨) وسنوات الخبرة (١١-١٥) سنة (٣,٨٦)، ويعود السبب في ذلك إلى أن العاملين الذين تتراوح عدد سنوات خبرتهم من (١١-١٥) سنة تتاح لهم فرص أكثر من حيث المشاركة في الندوات والمؤتمرات وفرص للتأهيل واكتساب الخبرة بالإضافة إلى حصوله على مكافآت مادية ومعنوية.

وقد اشارت عدد من الدراسات إلى أن متغير عدد سنوات الخبرة تؤثر بشكل إيجابي على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة زادت درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين، مثل دراسة شرشير (٢٠٠٠).

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من بطاينة (١٩٩٨) ودراسة السعود (٢٠٠١) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لسنوات الخبرة الأخرى.

السؤال الخامس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الحالة الإجتماعية لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على السؤال الخامس وللكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الحالة الإجتماعية لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، تم تطبيق اختبار **(Independent Sample t-test)** للأداة ككل تبعا لمتغير الحالة الإجتماعية، جدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول(١٦)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الحالة الإجتماعية.

المجال	الحالة الإجتماعية	العدد n=81	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.	أعزب	n=22	٣,٦٦	٠,٥١	٠,٢١	٠,٨٣
	متزوج	n=59	٣,٦٣	٠,٦٢		
	مطلق	n=0				

يظهر من الجدول (١٦) نتائج تطبيق اختبار (Independent Sample t-test) للأداة ككل/ الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الحالة الإجتماعية ، حيث بلغت قيمة t (٠,٢١) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)، يشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للحالة الإجتماعية.

وبالتالي يمكن القول: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا الوظيفي يعزى إلى الحالة الإجتماعية لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة السعود (٢٠٠١)، ودراسة أبو سكر (٢٠٠٠) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية في مستوى الرضا عن الحوافز المستمدة من كل من طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة والحوافز المالية والحوافز المستمدة من العلاقات الإنسانية وكذلك عن الحوافز المستمدة من بيئة العمل.

السؤال السادس:

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية) لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغيرات الشخصية، كما تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4 way ANOVA) للكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغيرات الشخصية "الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية"، الجداول (١٧) توضح ذلك:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغيرات الشخصية "الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية"

المتغير		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	٣,٦٣	٠,٦٤
	أنثى	٣,٦٨	٠,٤٧
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	٣,٤٧	٠,٦٧
	دبلوم أو معهد	٣,٦٤	٠,٤٩
	بكالوريوس	٣,٩٦	٠,٣٣
	دراسات عليا	٣,٦٩	٠,٦٥
سنوات الخبرة	١-٥ سنوات	٣,٣٩	٠,٧٥
	٦-١٠ سنوات	٣,٦٤	٠,٤٣
	١١-١٥ سنة	٣,٨٦	٠,٤٤
	١٦ فأكثر	٣,٨٣	٠,٤٤
الحالة الاجتماعية	أعزب	٣,٦٧	٠,٥٢
	متزوج	٣,٦٤	٠,٦٣
	مطلق	–	–

يظهر من جدول (١٧) أن قيم المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٣,٣٩ – ٣,٨٦)، وكان أعلاها لمتغير "سنوات الخبرة" لصالح "١١-١٥ سنة"، وأدناها لمتغير "سنوات الخبرة" لصالح "١-٥ سنوات".

جدول (١٨)

نتيجة تحليل التباين الرباعي للكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغيرات الشخصية "الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	٠,٠٣	١	٠,٠٣	٠,٠٨	٠,٧٧
المؤهل العلمي	٢,٣٢	٣	٠,٧٧	٢,٥٣	٠,٠٦
سنوات الخبرة	٣,٩٥	٣	١,٣٢	٤,٣١	٠,٠١
الحالة الاجتماعية	٠,٣٢	١	٠,٣٢	١,٠٤	٠,٣١
نسبة الخطأ	٢١,٩٨	٧٢	٠,٣١		
المجموع	١١٠٤,٣٣	٨١			

يظهر من جدول (١٨) ما يلي:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$٠,٠٥) لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الجنس.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$٠,٠٥) لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$٠,٠٥) لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$٠,٠٥) لدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الخبرة. وللكشف عن مصدر الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (**Post Hoc Scheffe**) للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة، جدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩)

نتائج تطبيق اختبار شيفيه (Post Hoc Scheffe) للأداة ككل/ درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة.

(I)سنوات الخبرة	(J)سنوات الخبرة	الفرق بين المتوسطات الحسابية	الدلالة الإحصائية
(١-٥) سنوات	(٦-١٠) سنوات	-0.25	0.58
	(١١-١٥) سنة	-0.47(*)	0.04
	16سنة فأكثر	-0.44	0.11
(٦-١٠) سنوات	(١-٥) سنوات	0.25	0.58
	(١١-١٥) سنة	-0.22	0.71
	16سنة فأكثر	-0.19	0.83
(١١-١٥) سنة	(١-٥) سنوات	0.47(*)	0.04
	(٦-١٠) سنوات	0.22	0.71
	16سنة فأكثر	0.03	0.99
16سنة فأكثر	(١-٥) سنوات	0.44	0.11
	(٦-١٠) سنوات	0.19	0.83
	(١١-١٥) سنة	-0.03	0.99

* الفروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ٠,٠٥.

يظهر من الجدول (١٩) نتائج تطبيق اختبار شيفيه **(Post Hoc Scheffe)** لدرجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا للمتغير سنوات الخبرة، حيث تبين وجود فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لسنوات "١-٥ سنوات ، ١١-١٥ سنة" لصالح (١-٥) سنوات بمتوسط حسابي (٣,٣٨) بينما بلغ المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة من (١١-١٥) (٣,٨٦).

الفصـــل الخـــامـــس

الإستنتـــاجـــات والتوصيـــات

الإستنتاجات:

بعد تحليل ومناقشة النتائج تم التوصل إلى الإستنتاجات التالية:

١. سجل رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن العمل في هذه المؤسسات درجة عالية.

٢. سجل رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن المجال الرياضي ومجال فرص النمو والتقدم درجة متوسطة.

٣. سجل رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن مجال القيادة الناجحة والعلاقات الاجتماعية درجة عالية.

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

٥. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة يعزى لمتغير الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة (١١-١٥) سنة.

٧. احترام وتقدير العاملين لبعضهم البعض وافتخارهم بمهنتهم والشعور بالسعادة عند مساعدة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

٨. تقبل الأفكار الجديدة والحلول والمقترحات لحل المشكلات.

التوصيات

وأخيراً تم التوصل إلى التوصيات التالية:

١. العمل على توطيد العلاقات والصداقات بين جميع العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

٢. إتاحة الفرصة لجميع العاملين للحوار والمناقشة مع رؤوسائهم لإبداء أرائهم ومقترحاتهم المتعلقة بالعمل.

٣. المشاركة في الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة بالإحتياجات الخاصة وتقدير المجتمع للعاملين الذين يعملون في هذه المؤسسات والأندية الرياضية.

٤. إجراء دراسات مشابهة على عينة أكبر من العاملين في المؤسسات والأندية الرياضية لاستقصاء درجة الرضا الوظيفي للعاملين في تلك المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة.

المراجع

المراجع العربية

الأبحر، محمد عاطف. (١٩٨١). **التوافق المهني لمدرس التربية الرياضية**. الرسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، جامعة حلوان.

أبو سكر، درويش صالح. (٢٠٠٠). **تقييم رضا العاملين الاداريين في الجامعات الحكومية والخاصة في الاردن عن حوافز العمل**. رسالة ماجستير جامعة آل البيت، المفرق، المملكة الأردنية الهاشمية.

أحمد، شكري سيد. (١٩٩١). **الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات**، حول كلية التربية، جامعة قطر ع ٨، ص ٢٧٩-٣٢٥

آل ناجي، محمد عبد الله. (١٩٩٣). **تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الاحساء**، مجلة الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد ٨٠ سبتمبر، ص ٧-٣٧.

أبو الحسن، أحمد صلاح الدين ونادية، أديب باسمة. (٢٠٠٦). دور المؤسسات والمجتمع لدعم قضايا رعاية وتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة. نقلاً عن الموقع الإلكتروني: www.gulfkids.com

بدر،حامد (١٩٨٣). **الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية**، بجامعة الكويت- دراسة علمية تطبيقية، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد الثالث – السنة الحادية عشر ١٠ ايلول ص ٦٠-١٣٥.

البشايرة، احمد ابراهيم. (٢٠٠١). **أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية**. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة آل البيت.

بطاينة،عمر تيسير. (١٩٩٨). " **دور عمداء كليات ورؤساء اقسام التربية الرياضية في اكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية** ". رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك ،إربد.

جعفر، مصباح. (١٩٩٥). **الإتحاد العربي السوري للرياضات الخاصة ipc swimming التصنيف الوظيفي في السباحة لذوي الإحتياجات الخاصة.**

حكيم، منتظر حمزه. (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، **مجلة جامعة الملك عبد العزيز العلوم التربوية**، جدة المملكة العربية السعودية المجلد ٩ ١٤٠٩.

الحوامده، نضال صالح؛ والكساسبه، محمد مفضي. (٢٠٠٠). " **اثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته (دراسة ميدانية)**"، مؤته للبحوث والدراسات ، المجلد الخامس عشر، العدد السادس ص ص ١٣٧-١٨٧

الخصاونة، سوسن. (٢٠٠٠). **درجة الرضا الوظيفي العاملين وأثرها في اساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرف الصف**، رسالة ماجستير، جامعة مؤته، قصبة الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية.

الخطيب، رداح وآخرون. (٢٠٠٠). الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة، إربد: **دار الأمل للنشر والتوزيع.**

الزراع، نايف عابد. (٢٠٠٣). تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، **دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.**

السالم، سالم محمد. (١٩٩٧). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، **مجلة الإدارة**، القاهرة، م ٢٣، العدد (١)، ص٨١

السعود، راتب. (٢٠٠١). "الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية "، **أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الانسانية والإجتماعية**، المجلد (١٧) ، عدد ٣، ص (٦١٥-٦٤٢)

شديفات، يحيى محمد شديفات. (١٩٩٩). الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، **مجلة إتحاد الجامعات العربية**، عدد ٣٥.

شرشير، صباح سليم. (٢٠٠٠). **الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الشلول، أنور حمزة. (٢٠٠٠). "**الرضا الوظيفي لدى القيادات الادارية في الجامعات الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم** "، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم.

الشيدي، محمد خميس. (٢٠٠٠). **أثر الحوافز على الرضا الوظيفي، دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهز الاداري في سلطنة عمان**، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، المملكة الأردنية الهاشمية.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٦). السلوك الاداري العلاقات الانسانية، **دار الوفاء للطباعة والنشر**.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (١٩٨٦). **الادارة التربوية والسلوك المنظم سلوك الافراد والجماعات في التنظيم**، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (١٩٨٦). **السلوك التنظيمي الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية**، ط٢ ، عمان، المكتبة الوظيفية.

العاني، وجيه ثابت. (٢٠٠٣). الفكر التربوي المقارن. إربد: **دار عمان للنشر والتوزيع**.

عبد الخالق، ناصف. (١٩٨٢). الرضا الوظيفي دائرة على انتاجية العمل، **مجلة العلوم الإجتماعية**، جامعة الكويت، العدد (٣)، السنة العاشرة مجلة (١٢) ايلول.

العديلي، ناصر الدين. (١٩٩٥). السلوك التنظيمي ط١، الرياض، **معهد الإداري العامة للبحوث.**

عربيات، اعتدال عبد القادر محمد. (١٩٩٩). " **مدى تحقق الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي والمعارين لجامعة البلقاء**"، دراسة مقدمة إلى دورة الادارة العليا المنعقدة في معهد الادارة العامة في الفترة ما بين ١٩٩٩/١٠/٢-١٩٩٩/١٢/١.

العمري، بسام. (١٩٩٥). الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الاردنية ، **مجلة دراسات السلسلة أ**. الجامعة الاردنية، عمان، المملكة الاردنية الهاشمسة، مجلد ٢٢، عدد ٥.

العميان، محمود سليمان. (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط١. **دار وائل للنشر والتوزيع.**

القريوتي، محمد قاسم. (١٩٩٣). السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي، في المنظمات الإدارية ط٢، عمان، **المكتبة الوطنية.**

الكردي، عصمت. (١٩٩٦). " الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية"، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، المجلد(٢٣) العدد (٢) ص ص ٣١٣-٣٣١.

ماهر، أحمد. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الاسكندرية، **الدار الجامعية.**

ناصر، محمد. (١٩٩٥). الرياضة الخاصة، رياضة المعاقين فنيا وتدريبياً، **دار العلم للملايين**، بيروت، لبنان.

النمر، سعود. (١٩٩٠). **السلوك الاداري**، مطابع جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية ص ١٥٩-١٦٠

نويران، جاسر. (٢٠٠٢). **أضواء على رياضة المعوقين في الأردن**، عمان: الإتحاد الأردنـــي لرياضة المعوقين دائرة المكتبة الوطنية.

همشري، عمر ويونس، عبد الرزاق. (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى أمناء المكتبات المدرسية الثانوية الحكومية في منطقة عمان الكبرى"، **مجلة دراسات العلوم الانـــسانية**، المجلـــدج الحادي والعشرون، (أ) العدد السادس، ص،ص (٤٦٣-٤٩٧).

Davission, M. (1998). Job satisfaction of supervisory style on teachers job satisfaction in the secondary teachers as reported buy self and principals (Doctoral Dissertation, University of Laverne, Dissertation Abstract International. 35, (11), p. 4135.

Evans. G. L (1996) . The Relationship Between Organization Climate and Job Satisfaction and Reported by community presidents, Dissertation Abstracts international. 58(7).

Geiger. Theresa A. (2002) " An Investigation of Job satisfaction Among Florida Fulltime faculty at small, Medium and Large Community Collages Using Hertzberg's Motivation- Hertzberg's Motivation-Hygiene Theory (Frederick Hertzberg). Dissertation Abstracts International . 63(11).

Montoya. Jose de Jesus , (1999)" A Study of Faculty Job Satisfaction at Simon Rodrigue Z University in Venezuela", Dissertation Abstracts International . 60(9).

Muchinsky Muchinsky, Paul M. (1987). Organization Communication Relationship Climate, Job- Satisfaction Academy of Management Journal, 20(4): 597-607.

Oshagbmi. T. (1996). Job satisfaction on UK Academies. Education Management and Administration. 24(4). pp.389-400.

Ramsey, J.p. (1981). Comparison of job satistion of black and white male coaches at predominantly black and predominantly white colleges. Unpublished doctoral dissertation. The Florida State University.

Porter, (1982). Motiviation Mai 35/04,p525 Winter.

Robinsom, Sylvia. (2002). Teachers Job Satisfaction and levels of clinical supervision in elementary schools((Doctoral Dissertation, the

University of Southern Mississsippi, Dissertation Abstracts International, 61, (6), p. 2134.

Schemrmehon, Jr & james G. Hunt and Richard N. Osborn, (2000). Organizational Behavior, (7ed). New York: Jone Wiley& Sons, Inc.

Landy, F. and Trumbol, D. (1980). Psychology and Work Behacior, Homewiid: The Dorsey Press.

Maslow, Abraham, A Theory of Human Motivation Psychological Review 50 (1943)

Herzberg, F: Mausner, B, and Synderman, B, The Motivation to Work, New York: John Willey and Sons, 1959, P.56.

الـمــــلاحـــق

ملحق رقم (١)

أسماء النوادي

الرقم	اسم النادي	مكانه	اسم الرئيس	هاتف النادي	فاكس النادي	هاتف الرئيس
١	الإتحاد الأردني لرياضة المعوقين	عمان	سمو الأمير رعد بن زيد	٠٦/٥٦٦١١٧٣	٠٦/٥٦٦١١٧٤	
٢	نادي المستقبل للإعاقة الحركية	عمان	د. محمد الاشعل	٤٦٥٥١٧١	١٦٢٦١١١	٠٧٩٥٤٣٢٠٧٨
٣	النادي الوطني للمعاقين حركياً	الزرقاء	السيد سليمان الروسان	٠٥٣٨٦٥٢٨٣	٠٥٣٨٦٥٢٨٣	٠٧٩٦٧٧٨٨١٠
٤	نادي النهضة للمعاقين حركيا	اربد	د. فراس سليتي	٠٢٧٢٧٢٨٨٥	٠٢٧٢٧٢٨٨٥	٠٧٨٥٢٩٣٠٣١
٥	النادي الاردني للرياضة الخاصة	مادبا	السيد عمر نجادا	٠٥٣٢٤٤٠٠٢	٠٥٣٢٤٤٠٠٢	٠٧٩٦٦١١٧٠٦
٦	نادي الوفاء للمعاقين	عمان	السيد منصور سبع العيش	٤٨٧٢٠٧٥	٤٨٧٢٠٨٥	٠٧٩٥١٢٦٤٩٢
٧	نادي الشعلة للمكفوفين	عمان	السيد مصطفى الرواشدة	٤٦١١٢٠٤		٠٧٧٧٣٠٣٨٣٥
٨	الملتقى الثقافي للمرأة الكفيفة	عمان	السيدة سهير عبد القادر	٥٦٥٠٠٤٤	٥٦٥٠٠٤٤	٠٧٩٦٨٠٨٩٩٥
٩	جميعة الرؤى للمكفوفين	دير علا	السيد منور الفرامير	٠٥٣٥٧٠٨٨٨	٠٧٧٧٧٦٨٥٤٨	٠٥٣٥٧٠٨٨٨
١٠	نادي الأمير علي للصم	عمان	السيد عودة الحموري	٤٦٥٣٤٠٠	-	٠٧٩٥٧١٥٧١٤
١١	نادي الامير علي للصم	الزرقاء	السيد مشهور او نصير	٠٥٣٩٩٨١٤٥	-	٠٧٩٦٢٣٤٦٠٠
١٢	نادي الأمير علي للصم	اربد	السيد محمد عبد الواحد	-	-	
١٣	نادي الأمل للصم	الوحدات	السيد بسام جميل	-	-	

ملحق رقم (٢)

الإستبانة بصورتها الأولية

الإستبيان

يهدف هذا الإستبيان إلى دراسة وقياس "الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة".

لذلك يرجى الإجابة بكل دقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم

الباحثة

أولاً: معلومات عامة:

١. **الجنس:** ☐ ذكر ☐ أنثى

٢. **المؤهل العلمي:** ☐ ثانوية فأقل ☐ دبلوم أو معهد

☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

٣. **سنوات الخبرة:** ☐ ١–٥ سنوات ☐ ٦–١٠ سنوات

☐ ١١–١٥ سنة ☐ ١٦ فأكثر

٤. **مكان العمل:** تحديد العمل في المؤسسة.

٥. **الحالة الإجتماعية:** ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق

١- الرضا الوظيفي.

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	أهمية العمل الذي أقوم به.					
٢.	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي.					
٣.	الإستقلالية والرقابة الذاتية في العمل.					
٤.	إتاحة الوظيفة لاكتساب معارف جديدة.					
٥.	إتاحة الوظيفة لاكتساب مهارات جديدة.					
٦.	يعزز التنوع بالعمل خبراتي الميدانية.					
٧.	مدى إتاحة الوظيفة لفرص المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.					
٨.	إتاحة الوظيفة لفرص تطبيق أفكاري الخاصة بالعمل.					
٩.	مناسبة راتبي الشهري مع طبيعة عملي.					
١٠.	الحرية المتوافرة إلى بهدف انجاز عملي على أكمل وجه.					
١١.	إحترام الزملاء لمكانتي في العمل.					
١٢.	افتخاري بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى.					
١٣.	شعوري بالسعادة عندما أساعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١٤.	راحتي في العمل مع زملائي.					
١٥.	سعادة المراجعين وثناؤهم على عملي.					
١٦.	تميز الجو العام للمكتب بالهدوء.					
١٧.	تناسب مساحة المكتب مع متطلبات العمل.					
١٨.	تناسب إضاءة مكان العمل مع متطلبات العمل.					

٢- المجال الرياضي:

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	وضوح فلسفة ممارسة النشاط الرياضي داخل المؤسسات.					
٢.	سعي المؤسسة إلى توفير الكوادر الفنية المدربة لتلبية حاجات اللاعبين وتطوير مستواهم.					
٣.	سعي المؤسسة لتوفير المعدات التدريبية اللازمة للاعبين.					
٤.	تقوم المؤسسة دوما لتذليل الصعوبات التي تواجه الحركة الرياضية.					
٥.	توفر المؤسسة فرص اللقاءات الخارجية كالمعسكرات والرحلات والندوات الرياضية.					
٦.	المشاركة بالفعاليات والبطولات الرياضية التي تقام في المملكة.					
٧.	دعم المؤسسة للمنتجات الوطنية واستقطاب بعض اللاعبين المتميزين مهارياً.					
٨.	إهتمام المؤسسة باستضافة فرق عربية لتعزيز العلاقات وتوطيدها بين اللاعبين.					
٩.	سعي المؤسسة لإقامة فرق رياضية ممثلة للألعاب التي يستطيع أن يمارسها الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١٠.	ترصيد كل التطورات الرياضية المتعلقة بتطوير رياضات ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١١.	عملها على الإهتمام بالعوامل النفسية وتوفير المناخ الجيد للاعبين أثناء اللعب والتدريب.					
١٢.	منح الحوافز المادية والمعنوية للمدربين من أجل رفع مستواهم التدريبي.					
١٣.	عملها على توفير عوامل الأمن والسلامة للاعبين.					
١٤.	بيان الأهداف العامة والأهداف الخاصة للمؤسسة بالنسبة للعاملين.					

٣- القيادة الناجحة:

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	تقدير وإحترام الإدارة للموظف المتميز.					
٢.	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء.					
٣.	إهتمام الرئيس المباشر بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل.					
٤.	تطبيق العدالة والمساواة بين العاملين.					
٥.	قدرة الرئيس المباشرة على توجيه العاملين ومتابعتهم.					
٦.	توفر الكفاءة الإدارية لدى الرئيس المباشر.					
٧.	ضرورة تأكيد انجاز الأعمال في مواعيدها.					
٨.	قابلية التصرف في الظروف المختلفة دون استشارة أحد.					
٩.	تخصيص وقت للحوار مع المرؤوسين.					
١٠.	تخصيص جو العمل أو مناخه بشكل محبب للجميع.					
١١.	تسير العمل بدون تخطيط مسبق.					
١٢.	إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين.					
١٣.	الحرص على توظيف طاقات مرؤوسيه.					
١٤.	رغبة الرئيس في التجديد وإعطاء الفرص للمبادرة.					
١٥.	سهولة التعامل مع الرئيس.					
١٦.	مناقشة الرئيس للمقترحات المطروحة لحل مشكلات العمل.					
١٧.	انتقاد الرئيس المستوى المتدني في انجاز العمل.					
١٨.	إدارة الرئيس للعمل الإداري بحزم وعدل.					
١٩.	تقبل الأفكار الجديدة					

٤- العلاقات الإجتماعية بين العاملين.

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	إقبال المديرين والإداريين على محاولة إقامة علاقات قوية مع ذوي الاحتياجات الخاصة.					
٢.	التعاون بين العاملين في إنجاز العمل.					
٣.	توفر الإحترام والتقدير بين العاملين.					
٤.	تعاون العاملين فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية.					
٥.	إتاحة الوظيفة فرص إقامة صداقات بين العاملين.					
٦.	الاندماج في العمل بين الزملاء دون تعقيدات.					

٥- الشعور بالإستقرار الوظيفي

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	تناسب الوصف الوظيفي للمهام الموكلة إلي.					
٢.	التزام الموظف بالمهام الوظيفية.					
٣.	وضوح القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل.					
٤.	وضوح الأسس التي يتم بها التعيين.					
٥.	عملية التنقلات بين العاملين بالمؤسسة مبنية على أسس واضحة.					
٦.	فرص التثبيت في الخدمة الدائمة بعيدة عن المزاجية.					
٧.	الشعور بالإستقرار النفسي في بيئة العمل.					
٨.	شعور الموظف بدور الوظيفة في تأمين المستقبل.					
٩.	النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة في إتخاذ القرارات.					

١٠.	إهتمام الإدارة بشكوى العاملين وتظلماتهم.					
١١.	حرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء.					
١٢.	اشتياقي لعملي عندما أتغيب عنه.					

٦- فرص النمو والتقدم الوظيفي.

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	الرضا عن أسس الترقية المتبعة.					
٢.	توفر فرص الترقية والتقدم الوظيفي في العمل.					
٣.	ارتباط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل.					
٤.	تكافؤ الفرص في الترقية.					
٥.	الفرص المتاحة للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة.					
٦.	فرص العضوية في الجان والمجالس العليا محلية ودولية.					
٧.	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالإحتياجات الخاصة.					
٨.	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية.					
٩.	مدى تحديد المجتمع المحلي للعاملين في مثل هذه المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة المعاقين.					
١٠.	مدى تقدير المجتمع المحلي للدور الذي تقوم به المؤسسات والأندية الرياضية للمعاقين.					

ملحق رقم (٣)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د. علي الديري	مناهج وتدريس	قسم العلوم الرياضية/ جامعة اليرموك
٢	د. مازن حتاملة	علم النفس الرياضي	قسم العلوم الرياضية/ جامعة اليرموك
٣	أ. د. فايز أبو عريضة	تدريب رياضي	قسم العلوم الرياضية/ جامعة اليرموك
٤	أ. د. هاني الربضي	رياضة المعاقين	قسم العلوم الرياضية/ جامعة اليرموك
٥	أ. د. وليد مارديني	كرة السلة	قسم التدريب والألعاب الرياضية/ جامعة اليرموك
٦	أ. د. عبد الكريم مخادمة	ألعاب قوى	قسم التدريب والألعاب الرياضية/ جامعة اليرموك
٧	د. عمر هنداوي	رياضة المعاقين	قسم التأهيل الرياضي/ الجامعة الهاشمية
٨	د. حسن الوديان	سباحة	قسم التدريب والألعاب الرياضية/ جامعة اليرموك

ملحق رقم (٤)

الإستبانة بصورتها النهائية

الإستبانة

تهدف هذه الإستبانة إلى دراسة وقياس "الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة المعاقين".

لذلك يرجى الإجابة بكل دقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم

الباحثة

أولاً: معلومات عامة:

١. **الجنس:** ☐ ذكر ☐ أنثى

٢. **المؤهل العلمي:** ☐ ثانوية فأقل ☐ دبلوم أو معهد ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

٣. **سنوات الخبرة:** ☐ ١-٥ سنوات ☐ ٦-١٠ سنوات ☐ ١١-١٥ سنة ☐ ١٦ فأكثر

٥. **الحالة الإجتماعية:** ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق

١- الرضا الوظيفي.

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
١.	أهمية العمل الذي أقوم به.					
٢.	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي.					
٣.	الإستقلالية والرقابة الذاتية في العمل.					
٤.	إتاحة الوظيفة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة.					
٥.	يعزز التنوع بالعمل خبراتي الميدانية.					
٦.	مدى إتاحة الوظيفة لفرص المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.					
٧.	إتاحة الوظيفة لفرص تطبيق أفكاري الخاصة بالعمل.					
٨.	الحرية المتوافرة إلى بهدف انجاز عملي على أكمل وجه.					
٩.	إحترام الزملاء لمكانتي في العمل.					
١٠.	افتخاري بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى.					
١١.	شعوري بالسعادة عندما أساعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١٢.	راحتي في العمل مع زملائي.					
١٣.	سعادة المراجعين وثناؤهم على عملي.					
١٤.	تناسب مساحة المكتب مع متطلبات العمل.					
١٥.	اشتياقي لعملي عندما أتغيب عنه					

٢- المجال الرياضي:

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	وضوح فلسفة ممارسة النشاط الرياضي داخل المؤسسات.					
٢.	سعي المؤسسة إلى توفير الكوادر الفنية المدربة لتلبية حاجات اللاعبين وتطوير مستواهم.					

٣.	سعي المؤسسة لتوفير المعدات التدريبية اللازمة للاعبين.					
٤.	تقوم المؤسسة دوما لتذليل الصعوبات التي تواجه الحركة الرياضية.					
٥.	توفر المؤسسة فرص اللقاءات الخارجية كالمعسكرات والرحلات والندوات الرياضية.					
٦.	المشاركة بالفعاليات والبطولات الرياضية التي تقام في المملكة.					
٧.	دعم المؤسسة واستقطابها لبعض اللاعبين المتميزين مهارياً.					
٨.	إهتمام المؤسسة باستضافة فرق عربية لتعزيز العلاقات وتوطيدها بين اللاعبين.					
٩.	سعي المؤسسة لإقامة فرق رياضية ممثلة للألعاب التي يستطيع أن يمارسها الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١٠.	ترصيد كل التطورات الرياضية المتعلقة بتطوير رياضات ذوي الاحتياجات الخاصة.					
١١.	عملها على الإهتمام بالعوامل النفسية وتوفير المناخ الجيد للاعبين أثناء اللعب والتدريب.					
١٢.	منح الحوافز المادية والمعنوية للمدربين من أجل رفع مستواهم التدريبي.					
١٣.	عملها على توفير عوامل الأمن والسلامة للاعبين.					
١٤.	بيان الأهداف العامة والأهداف الخاصة للمؤسسة بالنسبة للعاملين.					

٣- القيادة الناجحة:

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	تقدير وإحترام الإدارة للموظف المتميز.					
٢.	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء وإهتمامه بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل.					
٣.	تطبيق العدالة والمساواة بين العاملين.					

٤.	قدرة الرئيس المباشرة على توجيه العاملين ومتابعتهم.					
٥.	توفي الكفاءة الإدارية لدى الرئيس المباشر.					
٦.	ضرورة تأكيد انجاز الأعمال في مواعيدها.					
٧.	قابلية التصرف في الظروف المختلفة دون استشارة أحد.					
٨.	تخصيص وقت للحوار مع المرؤوسين.					
٩.	تخصيص جو العمل أو مناخه بشكل محبب للجميع.					
١٠.	تسيير العمل بدون تخطيط مسبق.					
١١.	إهتمام الرئيس بمصالح الموظفين والحرص على توظيف طاقات مرؤوسيه.					
١٢.	رغبة الرئيس في التجديد وإعطاء الفرص للمبادرة.					
١٣.	سهولة التعامل مع الرئيس.					
١٤.	مناقشة الرئيس للمقترحات المطروحة لحل مشكلات العمل.					
١٥.	انتقاد الرئيس المستوى المتدني في انجاز العمل.					
١٦.	إدارة الرئيس للعمل الإداري بحزم وعدل.					
١٧.	تقبل الأفكار الجديدة					

٤- العلاقات الإجتماعية بين العاملين.

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	إقبال المديرين والإداريين على محاولة إقامة علاقات قوية مع ذوي الاحتياجات الخاصة.					
٢.	التعاون بين العاملين في إنجاز العمل.					
٣.	توفر الإحترام والتقدير بين العاملين.					
٤.	تعاون العاملين فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية.					
٥.	إتاحة الوظيفة فرص إقامة صداقات بين العاملين.					
٦.	الاندماج في العمل بين الزملاء دون تعقيدات.					

٥- **فرص النمو والتقدم في العمل.**

الرقم	الفقرة	درجة تأثير العامل على الرضا الوظيفي				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١.	الفرص المتاحة للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة.					
٢.	فرص العضوية في الجان والمجالس العليا محلية ودولية.					
٣.	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالإحتياجات الخاصة.					
٤.	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية.					
٥.	مدى تقدير المجتمع المحلي للدور الذي تقوم به المؤسسات والأندية الرياضية للمعاقين.					

Abstract

Abu Ghazaleh, Manal Akef. Job satisfaction as perceived by personnel of the institution club of Jordan sports federation for the handicapped, MSc, Yarmouk University, 2008, supervisor: D. Hani Al-Rabadi.

The current study aimed to know Job satisfaction as perceived by personnel of the institution club of Jordan sports federation for the handicapped, the study sample included 81 person working at institutions relate to Jordanian Union for handicapped sport in Jordan.

To achieve this aim we made a questionnaire where the study tool included tow parts: the first one contains general information about the study sample individuals, while the second contains 57 distributed expression on 5 areas, this distributed on the study sample and after making the statistical treatment for data we reached the following results:

the degree of satisfaction for those who work at institutions relate to Jordanian Union for handicapped sport about successful leadership and social relationships was high, and their satisfaction in sport area and in the area of growth and progress opportunities at work was middle. In addition there is no statistical differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in job satisfaction degree for workers at institutions relate to Jordanian Union for handicapped sport in Jordan according to (sex, qualification, marital status) and the existence of statistical differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in job satisfaction degree for them relate to experience in favor of experiences years(11-15)year.

Key words:

Job satisfaction, workers in the clubs of those with special needs, Jordan sports federation for the handicapped.